

La población con discapacidad y su relación con el Mercado de Trabajo en España

María Pilar Ruíz Arguedas

Junio 2020

Universidad de Zaragoza

Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral español tras la crisis económica iniciada en 2008 y su evolución hasta 2018. Hemos establecido variables comparativas respecto a las personas sin discapacidad y dentro del propio colectivo. Los resultados indican que las personas con discapacidad partían de una situación de desigualdad y que las consecuencias de la crisis ha agrandado la brecha a partir de la recuperación macroeconómicos. Las mujeres con discapacidad han sido las más afectadas y las que se encuentran en mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

Palabras clave: discapacidad, mercado de trabajo, crisis económica, inserción laboral, exclusión social

Abstract

This study aims to analyze the situation of people with disabilities in the Spanish labor market after the economic in 2008 and its subsequent evolution until 2018. We have comparative variables in relation to people without disabilities and the same group people. The results indicate that people with disabilities were starting out in a situation of inequality with respect to the rest and that the consequences of the crisis have widened the gap from the recovery seen in macroeconomic terms. Women with disabilities have been the most affected and are at greater risk of poverty and social exclusion.

Keywords: disability, labour market, economic crisis, labour insertion, social exclusion

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	5
METODOLOGÍA	9
1. MARCO CONCEPTUAL	12
1.1. Definición de discapacidad.	12
1.2. Modelo Social y Derechos Humanos.	14
1.3. Clasificación de la discapacidad	15
1.4. Mapa de personas con discapacidad en España	15
2. LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL MERCADO LABORAL	18
2.1. Marco legal	19
2.2. Personas discapacitadas en España dentro de la población activa según edad.	22
2.2.1. Personas discapacitadas por Comunidades Autónomas dentro de la población activa según sexo.	25
2.2.2. Nivel de estudios de las personas con discapacidad en España.	29
2.3. Población activa, inactiva, empleo y paro de las personas con discapacidad en España.	32
2.3.1. Evolución del empleo en las personas con discapacidad.	36
2.3.2. Evolución del empleo y el salario de las personas con discapacidad según sexo.....	38
2.3.3. Tipología de la contratación de las personas discapacitadas en España, según edad y sexo	41
2.3.4. Riesgo de pobreza y exclusión de las personas con discapacidad en España.	43
3. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, SECTORES Y TIPOLOGÍA DE EMPRESA EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.	46
3.1. Sectores, Actividades y Ocupación de las personas con discapacidad en España.	47
4. .CASO ONCE.	51
CONCLUSIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	62
WEBGRAFÍA	64

Lista de Tablas

TABLA 1 POBLACIÓN DE PERSONAS CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD EN ESPAÑA POR GRADO DE DISCAPACIDAD Y SEXO. AÑO 2018 (EN MILES).....	16
TABLA 2. TASA DE PREVALENCIA DE PERSONAS DISCAPACITADAS ENTRE LA POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA SEGÚN EDAD (2008-2017).....	25
TABLA 3. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR EDAD. 2015-2018.....	36
TABLA 4. CONTRATOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA (2018).....	50

Lista de Gráficos

GRÁFICO 1. TASA DE PERSONAS DISCAPACITADAS SEGÚN SEXO, DENTRO DEL MISMO GRADO DE DISCAPACIDAD	16
GRÁFICO 2.HOMBRES Y MUJERES CON CERTIFICADO DE MINUSVALÍA/DISCAPACIDAD	18
GRÁFICO 3.EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PREVALENCIA DE PERSONAS DISCAPACITADAS ENTRE LA POBLACIÓN ACTIVA	24
GRÁFICO 4.POBLACIÓN ACTIVA CON DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO (AÑO 2018)	24
GRÁFICO 5.DISTRIBUCIÓN EN ESPAÑA POR CC.AA. DE PERSONAS CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD, 2017 (EN PORCENTAJES)	27
GRÁFICO 6.TASA DE PERSONAS DISCAPACITADAS POR CC.AA. SEGÚN SEXO, DENTRO DE LA POBLACIÓN DE LA MISMA COMUNIDAD (2017)	28
GRÁFICO 7.NIVEL DE ESTUDIOS DE PERSONAS SIN DISCAPACIDAD / CON DISCAPACIDAD. AÑO 2018	31
GRÁFICO 8.TIPO DE DISCAPACIDAD EN POBLACIÓN ACTIVA 2018	33
GRÁFICO 9.TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO EN POBLACIÓN ACTIVA CON Y SIN DISCAPACIDAD (2014-2018)	34
GRÁFICO 10.TASA DE PARO DE PERSONAS DISCAPACITADAS SEGÚN SEXO , 2008-2019	35
GRÁFICO 11.TASA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SIN DISCAPACIDAD, 2008-2018	37
GRÁFICO 12.TASA DE EMPLEO EN POBLACIÓN DISCAPACITADA SEGÚN SEXO 2008-2018	39
GRÁFICO 13.EMPLEO: INGRESO MEDIO POR HORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN SEXO 2008-2017, EN EUROS	40
GRÁFICO 14.TASA DE OCUPACIÓN EN JORNADA PARCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN SEXO 2009-2018	42
GRÁFICO 15. ÍNDICE DE RIESGO DE POBREZA Y/O EXCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SIN DISCAPACIDAD, DE 16 O MÁS AÑOS (2008-2018)	45
GRÁFICO 16. CONTRATOS A PERSONAS DISCAPACITADAS EN CEES Y EMPRESAS ORDINARIAS, EN PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL ESPECÍFICO (2015-2018)	47
GRÁFICO 17.TASA DE OCUPACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN AGRICULTURA, INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS.	49

INTRODUCCIÓN

En los últimos diez años, la crisis económica mundial desatada a partir del 2008 ha golpeado de forma contundente en la estructura del mercado laboral en todo el mundo y, por ende, también en España. Las cifras de paro en nuestro país llegaron a superar los cinco millones de personas sin empleo, en un momento en que el Estado de Bienestar se resentía por las medidas político-económicas aplicadas por los estamentos gubernamentales. El desmontaje de parte de los pilares del Estado de Bienestar afectó especialmente a los grupos sociales con mayor vulnerabilidad, entre los que se encuentran las personas con discapacidad (diversidad funcional).

El objetivo de este trabajo es el de reflejar en qué situación se encuentran estas personas después de 10 años de crisis profunda y su evolución a lo largo de este periodo de tiempo que abarca del año 2008 al 2018, desde el punto de vista de su inserción en el mercado laboral español. Esta vista en perspectiva permitirá también reflejar los niveles de inserción social de este amplio y diverso colectivo.

La valoración de las consecuencias de la crisis económica en el Mercado de Trabajo y todas aquellas medidas que se han ido implementando para hacerle frente debería permitirnos ver con mayor claridad el acierto o el error de las decisiones que se tomaron a lo largo de esa década transcurrida. Más allá de la necesaria valoración, los datos, la información de la que disponemos, nos deberá servir para definir estrategias de futuro eficaces que faciliten la toma de decisiones. No sólo nos referimos a las instituciones, sino también a las personas que, de uno u otro modo, se han visto afectadas, especialmente aquellas que, por su discapacidad, se encuentran en mayor riesgo de exclusión social. Un mayor conocimiento de la realidad permite un mayor aprovechamiento de las

posibilidades y recursos que ofrece el mercado laboral y de su entorno en cuanto a formación y empleabilidad.

Nos proponemos profundizar en el análisis de los factores que influyen e integran el Mercado de Trabajo, el número de personas con discapacidad en edad activa, nivel de estudios, género, edad, y ocupación, para seguir avanzando y mejorando, tanto en su conocimiento, como en la repercusión que cada uno tiene dentro del propio mercado. Incidiremos en aquellos factores socioeconómicos que afectan a la población activa de las personas discapacitadas, el empleo y el desempleo, así como las políticas desplegadas por las Administraciones públicas en materia laboral.

Parte de esa evolución del Mercado de Trabajo en España queda reflejada en los informes que periódicamente publican el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y el Instituto Nacional de Estadística (INE). Son informes que, además de ofrecer una visión general, desglosan los datos por colectivos de interés para el empleo: Jóvenes, Mujeres, Extranjeros, Personas con discapacidad y Mayores de 45 años. Pero no profundizan, no obstante, dos cuestiones que precisan de respuestas que arrojen luz a realidades complejas. Las personas con diversidad funcional deben afrontar situaciones de desigualdad para su incorporación al Mercado de Trabajo y aquellas que finalmente acceden a él se enfrentan a una realidad que les somete a una mayor precariedad frente a los trabajadores no discapacitados, en relación a los ingresos, actividades y temporalidad de los contratos. Las limitaciones que conllevan la propia discapacidad limitan también las oportunidades para acceder a determinados puestos de trabajo en empresas ordinarias, a pesar de que la legislación española fija unas cuotas de contratación obligatoria, reservadas a las personas con diversidad funcional. Estas desigualdades se hacen más patentes cuando se relacionan al género. En los hogares en los que hay mujeres con diversidad funcional, éstas deben afrontar situaciones de mayor discriminación si

tenemos en cuenta las obligaciones de cuidado de personas mayores y de la familia, ya que recae en ellas esa responsabilidad.

Cabe añadir que estos informes forman parte de los estudios que desarrolla el Observatorio de las Ocupaciones (SEPE) para proporcionar al usuario información completa y actualizada, facilitar el intercambio de información y aportar elementos de reflexión sobre el estudio de la situación del colectivo de personas con discapacidad en el Mercado de Trabajo. En esta línea, el Servicio Público de Empleo Estatal presenta el Informe Estatal del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad. Esta publicación se estructura en una serie de capítulos que tienen como finalidad describir la situación del Mercado de Trabajo a través de las principales variables que lo configuran, (edad, sexo y nivel de estudios), así como los cambios coyunturales y estructurales, sin olvidar la tendencia y evolución de los últimos años. Ofrece, además, información específica sobre las ocupaciones.

Para la elaboración del estudio nos hemos encontrado con algunas dificultades derivadas de la escasa información actualizada sobre algunas de las problemáticas que afectan a las personas con discapacidad, especialmente en relación a la situación de las familias. De igual forma, la documentación que se aporta al Caso ONCE, se ha visto reducida tanto en contenido como en extensión, debido a la imposibilidad de realizar entrevistas personales por las restricciones que en las fechas en que se preparaba el estudio se había impuesto la orden de confinamiento, a causa de la pandemia del COVID-19.

Más allá de los datos estadísticos, se hace necesario profundizar no sólo en el terreno estricto de la economía, sino también en el ámbito de lo social, conjugar y explicar las cifras con los datos descriptivos de la realidad social en la que viven y se desarrollan las personas con discapacidad. Los derechos sociales se concretan en las políticas sociales y

se han de hacer visibles en la práctica y vida diaria de las personas con discapacidad pero también de sus familias, a través del acceso al conjunto de servicios y prestaciones destinados a la población general, como servicios y prestaciones específicas. Servicios y prestaciones de los sistemas de bienestar social, como salud, educación, empleo, pensiones, vivienda y medio ambiente, que necesitan contar con un marco legislativo bien estructurado y una dotación presupuestaria adecuada para infraestructuras y personal. Estas premisas son las que facilitarán el desarrollo de programas y planes, y la elaboración realista de un catálogo de servicios y prestaciones sociales

Desde el punto de vista del Trabajo Social creemos conveniente conocer la situación en que se encuentran los grupos con mayor riesgo de exclusión social. La inserción laboral es un puntal decisivo para su inclusión, ya que permite el desarrollo personal y la independencia, y concede a la persona la libertad de hacer uso de esa independencia para la toma de decisiones propias y la capacidad de elegir cómo y con quien relacionarse.

Para ello, debemos tener en cuenta el repertorio de valoraciones implicadas en el Trabajo Social que incluye, además del orden social, el comportamiento normal y el equilibrio personal, la justicia social, la igualdad y la libertad.

En definitiva, en la realización de este estudio subyace el convencimiento de que la desigualdad entre las personas se genera en su mismo origen y que ese hecho incontestable repercute directamente en las posibilidades individuales de desenvolverse en la vida y en las oportunidades de acceso a los recursos materiales y al conocimiento, al trabajo y a la formación.

Para establecer las dos vertientes en las que trabajaremos para definir los campos de estudio, recogeremos los dos grandes ámbitos científicos en los que se proyecta el Trabajo Social, dos modelos que se complementan para abarcar el conjunto de las acciones

posibles sobre las problemáticas que se plantean, en el ámbito de la discapacidad, para el trabajador social: el Modelo Médico y el Modelo Social, porque permiten centrarse en la persona que requiere de atenciones médicas para que se cure o mejore, con la finalidad de que pueda tener una mejor adaptación social, siendo preciso contar con una política social de atención.

Dentro de estos grupos con mayor riesgo de exclusión se encuentran las personas con diversidad funcional. A pesar de que la legislación española protege su derecho al trabajo, la dinámica de la oferta y demanda en el mercado laboral en situaciones de crisis tiende a expulsar a los más desfavorecidos, tanto desde el punto de vista profesional como formativo.

En este sentido, consideramos necesario establecer con datos empíricos en qué forma y en qué medida el mercado laboral español ha incorporado medidas y se ha adaptado para la inclusión de estas personas con discapacidad a los distintos sectores productivos del país. Este trabajo no tendría sentido si no propusiéramos también medidas o líneas de corrección a los desencajes que pueden haberse producido.

En la última década se ha observado una evolución que agrava y agranda la brecha de las desigualdades. Así, se aprecia un aumento significativo de amplios sectores de población que se encuentran en una situación de vulnerabilidad y que les sitúa en una posición de alto riesgo de exclusión social: Personas con discapacidad y su entorno familiar con problemas con enfermos mentales crónicos y personas en situación de dependencia;

METODOLOGÍA

Para la descripción empírica de la evolución del mercado laboral en relación a los colectivos de personas con diversidad funcional utilizaremos dos fuentes de datos básicas:

los registros del Instituto Nacional de Estadística (INE), la Encuesta de Población Activa (EPA) en el periodo 2008-2019, también del Servicio Estatal de Empleo (SEPE) y del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (Odismet), así como los datos generados en relación a este tema por las distintas Comunidades Autónomas. Dada la diversidad de variables que intervienen en el estudio, reflejaremos fundamentalmente los datos relativos, por un lado, a los niveles de discapacidad y por otro, a los sectores productivos en los que se insertan estos trabajadores. Finalmente, recogeremos el estudio del caso de la Fundación de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (Fundación ONCE), una organización estatal que tiene como misión contribuir a la plena inclusión social de las personas con discapacidad, contribuyendo a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Realizaremos un estudio comparativo, basado en el análisis de datos de diferentes periodos para poder establecer relaciones entre ellos y explicar las variaciones que se manifiesten en los mismos.

Llevaremos a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo de las diversas variables que componen el Mercado de Trabajo, en relación directa con los grupos de personas discapacitadas.

A partir de los datos estadísticos proporcionados por los organismos especializados de las distintas administraciones del Estado, abordaremos el análisis de los resultados, considerando las diferentes variables que permiten una mejor comprensión de los resultados. Esto permitirá realizar análisis comparativos que básicamente tendrán en cuenta la evolución del Mercado de Trabajo en relación a las personas con discapacidad y sin discapacidad, a los hombres y mujeres, su nivel de estudios y actividad. La selección,

clasificación y organización de los datos nos permitirá ejecutar las representaciones gráficas para su mejor comprensión.

Las técnicas cualitativas de investigación las aplicaremos al estudio del caso de la Fundación ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles), con el propósito de adquirir un conocimiento más cercano de las estrategias que tienen como objetivo la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral. Con este propósito recogeremos la información facilitada por el departamento de inserción laboral de la Fundación ONCE, Inserta-Zaragoza., a partir de un cuestionario estructurado en base a los criterios y bloques temáticos que se incluyen en este proyecto. Esta información nos va a permitir un mayor acercamiento a las prácticas de gestión que se llevan a cabo para la inclusión laboral y social de las personas discapacitadas.

Con estos fines, el presente trabajo se ha estructurado de la siguiente forma: Un primer epígrafe que titulamos “Marco Conceptual” y que nos permitirá definir la discapacidad desde una perspectiva fundamentalmente social y establecer su clasificación, para poder encuadrar el mapa de la discapacidad en España. Un segundo epígrafe titulado “La inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral”, profundizará en el marco legal por el que se rige y regulan específicamente las relaciones laborales que afectan al colectivo de personas con discapacidad y se desglosarán y analizarán los datos más relevantes relacionados con el riesgo de pobreza y exclusión social, el empleo, el paro, la actividad y los ingresos por trabajo y su relación con el nivel de estudios dentro del colectivo, la edad y el género. En el tercer epígrafe, “Afiliación a la Seguridad Social, sectores y tipología de empresa en la contratación de personas con discapacidad en España”, nos adentraremos en los contenidos del entorno laboral de las personas discapacitadas, los sectores y actividad que desarrollan en las empresas y su tipología. Finalmente, el cuarto epígrafe, Caso ONCE, estará dedicado al estudio del caso de la

Fundación ONCE y su gestión para la incorporación de las personas discapacitadas en el mercado laboral.

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1. Definición de discapacidad.

Una primera aproximación a la definición de “discapacidad” nos la ofrece la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), que a su vez nos acerca a la complejidad de situaciones que abarca:

“Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”

La propia OMS añade en el mismo documento y advierte que estas personas son particularmente vulnerables a las deficiencias de los servicios de asistencia sanitaria.

En la esfera internacional, España como miembro de la Unión Europea (UE) se ha comprometido a mejorar la situación social y económica de las personas con discapacidad, tomando como guía la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Según las estimaciones de la Comisión

Europea, se prevé que, para 2020, una quinta parte de la población de la UE tendrá alguna forma de discapacidad.

Teniendo como objeto de la definición a quienes componen este colectivo, la propia Convención de la ONU indica que “las personas con discapacidad son sujetos, ciudadanos titulares de derechos, participativos y responsables, que asumen la dirección total y completa de su vida personal y social” y añade: “En los últimos tiempos se ha superado la forma de entender la discapacidad como un modelo médico, en el que a los aspectos puramente sanitarios y asistencialistas se unían consideraciones de tipo caritativo, a un modelo basado en el concepto de derechos humanos, donde el acento está en la igualdad de oportunidades y en la no discriminación, la persona con discapacidad como titular de derechos” (CERMI, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad)

Al aunar ambos criterios definitorios, la CIF distingue entre las funciones del cuerpo (fisiológico o psicológico, visión) y las estructuras del cuerpo (piezas anatómicas, ojo y estructuras relacionadas.

La CIF enumera 9 amplios dominios del funcionamiento que pueden verse afectados:

- Aprendiendo y aplicando conocimiento
- Tareas y demandas generales
- Comunicación
- Movilidad
- Cuidado en sí mismo
- Vida doméstica
- Interacciones y relaciones interpersonales
- Áreas importantes de la vida
- Vida de la comunidad, social y cívica

En definitiva, se hace necesario salvar los obstáculos que les pueden impedir acceder a los derechos sociales de los que Rueda (1996, p.) destaca estas peculiaridades: son colectivos, están orientados hacia la igualdad de toda la ciudadanía, son fundamentales para el desarrollo de las personas, están amparados en leyes, la administración pública los ha de promover y han de ser puestos al uso de la población.

1.2. Modelo Social y Derechos Humanos.

El Modelo Social es fruto de los avances impulsados fundamentalmente por el Estado del Bienestar y comparte muchos de los valores esenciales de los Derechos Humanos. Agustina Palacios refuerza y concreta esta idea de valores coincidentes que sustentan los Derechos Humanos (Palacios, 2008, pp. 155-156):

- a) La libertad entendida como autonomía, en el sentido de desarrollo del sujeto moral, que exige entre otras cosas que la persona sea el centro de las decisiones que le afecten
- b) La igualdad inherente de todo ser humano, respetuosa de la diferencia, la cual asimismo exige la satisfacción de ciertas necesidades básicas.

El Modelo Social “nació apuntalando la filosofía de vida independiente, pero acompañada de unos Principios (Palacios, 2008, p.122).

Desde una perspectiva sociológica, algunos autores consideran necesaria una redefinición del concepto de discapacidad como opuesto a la “normalidad”. Ferreira señala que “del mismo modo que la discapacidad se opone a la «normalidad», en términos de carencia, igualmente la definición social de la misma va asociada a la connotación de «dependencia» —de ahí que la reclamación de los activistas a favor de la igualdad de

derechos para las personas con discapacidad sea la de una «Vida Independiente»—: la discapacidad implica dependencia, mientras que la no-discapacidad supone independencia” (Ferreira, 2008, p.159).

1.3. Clasificación de la discapacidad

Para establecer las tipologías de discapacidad nos referiremos exclusivamente a los criterios establecidos por la propia OMS en su Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF). De hecho, la propia Organización Mundial de la Salud asume en esta clasificación el Modelo Social, sin dejar de lado el Modelo Médico.

Esta síntesis de ambos da lugar a una clasificación basada en lo que la propia OMS reconoce como modelos opuestos. “Con el fin de conseguir la integración de las diferentes dimensiones del funcionamiento, la clasificación utiliza un enfoque “biopsicosocial”. Por lo tanto, la CIF intenta conseguir una síntesis y, así, proporcionar una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social” (CIF, 2001, p.33).

1.4. Mapa de personas con discapacidad en España

En España, en el año 2018 había un total de 1,55 millones de personas con Certificado de Discapacidad, de las cuales algo más de 850 mil eran hombres y 703 mil, mujeres, tal y como se refleja en la Tabla 1, donde también se concreta el grado de discapacidad en cada caso (INE, 2019).

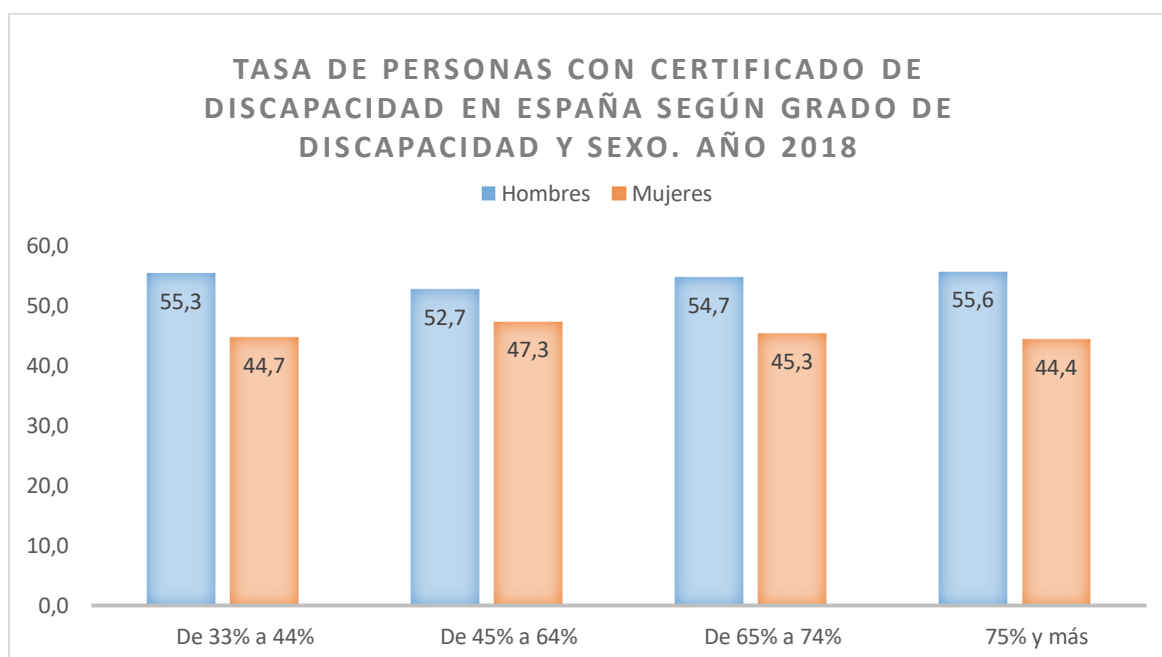
Tabla 1 Población de personas con Certificado de Discapacidad en España por grado de discapacidad y sexo. Año 2018 (en miles)

Grado de Discapacidad	Total	Hombres	Mujeres
Total	1.554,1	850,6	703,5
De 33% a 44%	694,6	384,1	310,5
De 45% a 64%	264,4	139,3	125,1
De 65% a 74%	398,8	218,1	180,7
75% y más	196,3	109,1	87,2

Fuente: INE (2019)

Estas cifras del Instituto Nacional de Estadística revelan, además, que el porcentaje de hombres con certificado de discapacidad es mayor que el de mujeres en todos los casos de grado de discapacidad, igual o superior al 33% (Ver Gráfico1).

Gráfico 1. Tasa de personas discapacitadas según sexo, dentro del mismo grado de discapacidad



Fuente Elaboración propia, a partir de los datos del INE (2019)

La evolución del número de personas con Certificado de Discapacidad registra aumentos leves pero significativos desde el año 2014, año en el que la cifra superaba los 1,33 millones de personas.

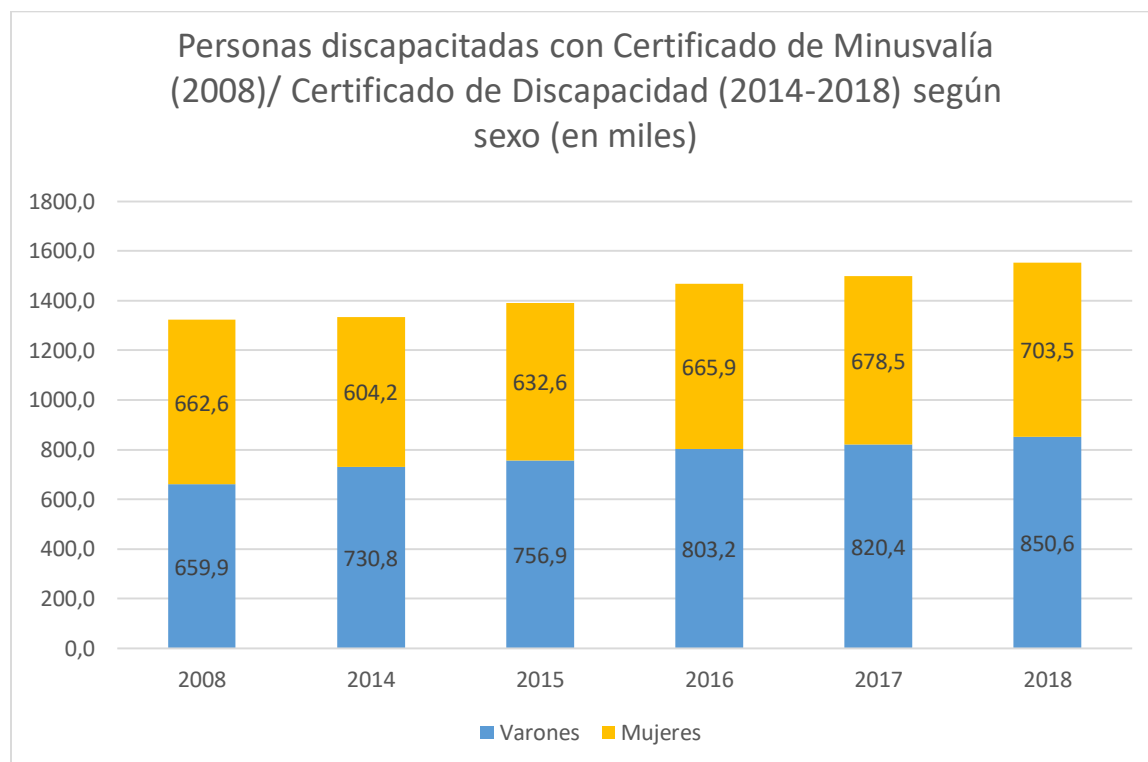
A pesar de que debe tenerse en cuenta que son datos absolutos, ya que no reflejan la relación respecto al total de la población española en esos años, el número de personas con discapacidad es el indicador insoslayable al que, especialmente las administraciones públicas, deben acudir para legislar, gestionar y planificar estrategias de inserción.

Si tomamos como referencia el año 2008 y la evolución de las certificaciones de discapacidad (minusvalía en términos anteriores a 2006)¹ observamos unas tasas de afectación que evolucionan de forma paralela al total de la población en España, pero con una clara tendencia a la baja. Las cifras resultan más reveladoras si las aplicamos al Mercado de Trabajo. Según el Servicio Estatal de Empleo (SEPE), en 2008, la tasa de personas con discapacidad dentro de la población activa en España (16 a 65 años) era del 8,9%, mientras que en 2017, la tasa era del 6,19%. La prevalencia de un mayor número de discapacitados con certificación varones frente al de mujeres es también significativa (Gráfico 2) ya que los hombres, excepto en los datos de 2008, mantienen una distancia numérica mayoritaria en aumento: En 2014, había 126.600 varones más que mujeres con

¹ Equivalencia entre Minusvalía y Discapacidad: En consonancia con lo establecido en la disposición adicional octava de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y en la nueva clasificación de la Organización Mundial de la Salud, Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF-2001), se realizan [entre otras] las siguientes actualizaciones terminológicas: Todas las referencias hechas en la redacción original de este Real Decreto al término minusvalía quedan sustituidas por el término discapacidad.

Certificado de Discapacidad en sus distintos grados y en 2018, la diferencia aumentó hasta los 147.100 hombres más.

Gráfico 2. Hombres y Mujeres con Certificado de Minusvalía/Discapacidad



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE (2008 y 2019)

2. LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL MERCADO LABORAL

La particularidad de la inserción de las personas discapacitadas en el Mercado Laboral en España nos viene dada por el marco legal vigente desde el año 2013, con la aprobación de la General de derechos de las personas con discapacidad, que actualizaba la normativa aprobada por las Cortes en 1982.

A partir de 2013, el texto legal se ha desarrollado en distintas vertientes hasta llegar al texto consolidado con una última modificación en 2017 para su armonización con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), y ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008.

2.1. Marco legal

En España rige desde 2013 el texto normativo del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social ².

En su Capítulo I, se establece que la Ley tiene como objetivos:

- a) Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.

² Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013

b) Establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En lo que respecta al acceso al empleo, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social prevé distintos tipos de bonificaciones para aquellas empresas que contraten a personas discapacitadas, en estos tres supuestos, dependiendo del tipo de empresa y tipo de contrato. En su Artículo 39, la Ley establece sobre las ayudas:

Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.

Además, en las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.

Así, se establece que toda empresa, pública o privada con 50 o más trabajadores, debe reservar el 2% de su plantilla para la contratación de personas con discapacidad.

En el desarrollo de la Ley, estas son las modalidades de contratación establecidas y sus bonificaciones, según recoge el SEPE, una información que complementamos con la facilitada por la Fundación ONCE-Inserta³:

A. Por tiempo indefinido

La contratación de discapacitados tiene unas bonificaciones/reducciones con respecto a la contratación general de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Dependiendo de si son mayores o menores de 45 años, del tipo de discapacidad, o del sexo de la persona contratada la cuantía de las bonificaciones variará, situándose entre los 4.500 y los 6.300 euros al año.

B. Temporal de fomento de empleo

En este caso, como en el anterior, la bonificación variará dependiendo del tipo de discapacidad, la edad o el sexo de la persona contratada; oscila entre los 3.500 y los 5.300 euros al año.

C. Contratos para personas con discapacidad a tiempo parcial

En el caso de las empresas que contraten personas con discapacidad a tiempo parcial, la bonificación dependerá del número de horas o jornada laboral que realicen. Partiendo de una deducción total del 100% cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada a tiempo completo, es de un 25% cuando sea inferior al 25% de la jornada a tiempo completo.

D. un centro especial de empleo

³Inserta es el portal de empleo de la Fundación Once

La bonificación económica, en estos casos, es del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta.

2.2. Personas discapacitadas en España dentro de la población activa según edad.

Según los datos del INE, en el año 2018 había en España 1.899.800 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), el 6,3% de la población total en edad laboral. De esta cifra, 654.600 eran activos (que trabajan o buscan trabajo), observándose un mayor porcentaje de hombres, en mayor número entre los 45 y los 64 años, y baja representación de personas con estudios superiores en relación a los activos sin discapacidad (INE, 2019). En la Tabla 2 podemos comprobar la evolución que ha tenido la presencia de las personas discapacitadas en el mercado laboral en el periodo 2008 a 2017, por franjas de edad.

El indicador más destacado, sin embargo, es el que nos señala la baja participación de las personas discapacitadas en el Mercado Laboral español. El Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE (Odismet) lo cifra en más de 43 puntos por debajo de la población activa sin discapacidad. (Odismet, 2018).

A pesar del aumento registrado desde 2008 (2,8%) al 2018 (6,3%), lo que supone un importante salto cuantitativo (ver Gráfico 3), no podemos dejar de reseñar que se trata de un periodo en el que se registraron importantes cambios en el marco legal que regulaba el Mercado Laboral⁴. En 2012, el Gobierno español aprobó una reforma del Mercado Laboral como respuesta a las consecuencias de la crisis, facilitando las contrataciones a

⁴ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

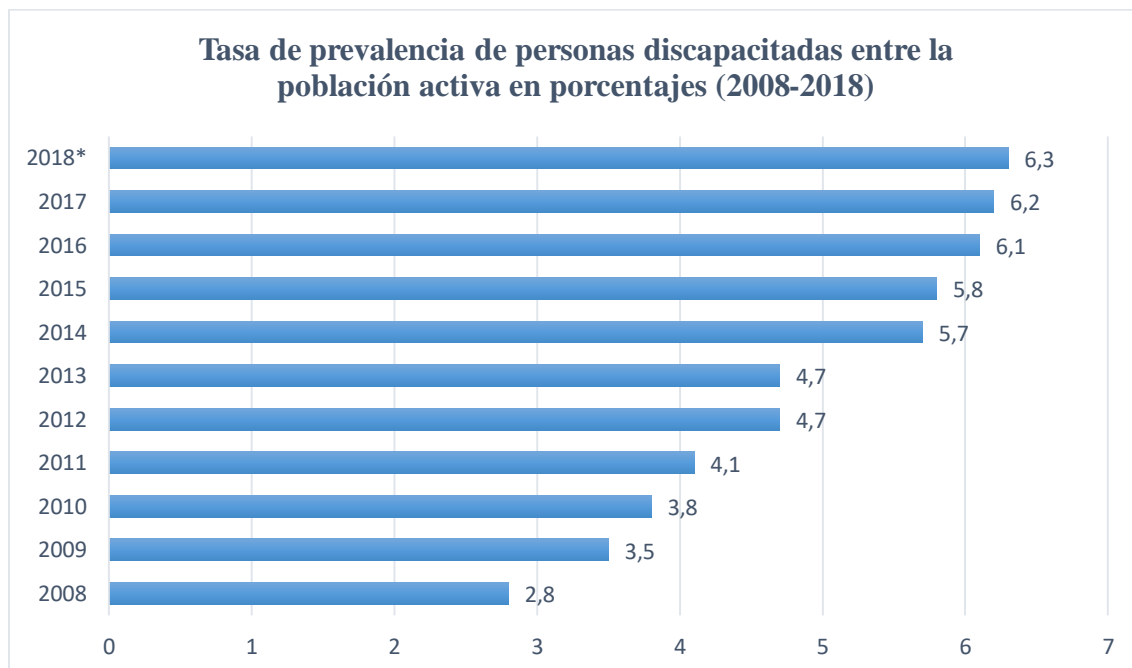
tiempo parcial, flexibilizando la suspensión de contratos y permitiendo el “descuelgue” de los convenios colectivos, entre otras disposiciones.

Por otro lado, desde el inicio del periodo observado hasta 2018, debe tenerse en cuenta el cambio metodológico que tuvo que adoptarse para la realización de los estudios estadísticos, tanto por parte del SEPE como del INE, a partir de la aprobación de la Ley de la discapacidad de 2013⁵.

En el conjunto de la población activa española, los varones tienen un mayor porcentaje de presencia (53,5%) que las mujeres (46,5%), una distancia de 7 puntos que se mantiene similar en la tasa del colectivo con discapacidad entre hombres y mujeres (6,9%), como podemos ver en el Gráfico 4.

⁵ Nota del INE: Debido a un cambio metodológico, las cifras de la serie de 2014 en adelante no son comparables con las de la serie 2009-2014, al haberse producido un cambio en la definición de la población de referencia. Para proporcionar una medida del cambio, los datos relativos a 2014 de la primera serie se han recalculado utilizando la metodología 2015, manteniendo en la segunda serie la metodología 2008.

Ilustración 3. Evolución de la tasa de prevalencia de personas discapacitadas entre la población activa



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de ODISMET, INE(2018-2019)*

Gráfico 4. Población Activa con Discapacidad según sexo (Año 2018)



Fuente: INE (2019)

Como hemos señalado anteriormente, la tasa de prevalencia de las personas discapacitadas en el mercado laboral indica claramente una mayor presencia de individuos con una edad comprendida entre los 45 y los 64 años. Los datos de Odismet y del INE que muestra la Tabla 2 dibujan una progresión superior al resto de franjas de edad, un hecho que podría tener su causa en la dilatación de la esperanza de vida, por un lado, y por otro la disminución en la incorporación de los segmentos de población más joven, con una protección de la salud general más eficaz.

Tabla 2. Tasa de prevalencia de personas discapacitadas entre la población en edad activa según edad (2008-2017)

Edad	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
16-24	1,3	1,3	1,5	1,8	2	2,1	2	2,1	2,2	2,3
25-44	2	2,4	2,5	2,7	3,1	3	3,3	3,4	3,5	3,5
45-64	4,6	5,8	6,2	6,6	7,6	7,4	9,7	9,8	10	10

Fuente: ODISMET, INE (2018)

2.2.1. Personas discapacitadas por Comunidades Autónomas dentro de la población activa según sexo.

Finalmente, veremos los datos que arroja la segmentación por Comunidades Autónomas (CC.AA.), valores que nos ayudarán a completar el mapa de la discapacidad en España y, fundamentalmente, a establecer criterios de valoración mucho más ajustados en cuanto a las políticas activas de empleo y la aplicación de catálogos de Servicios Sociales en cada Comunidad.

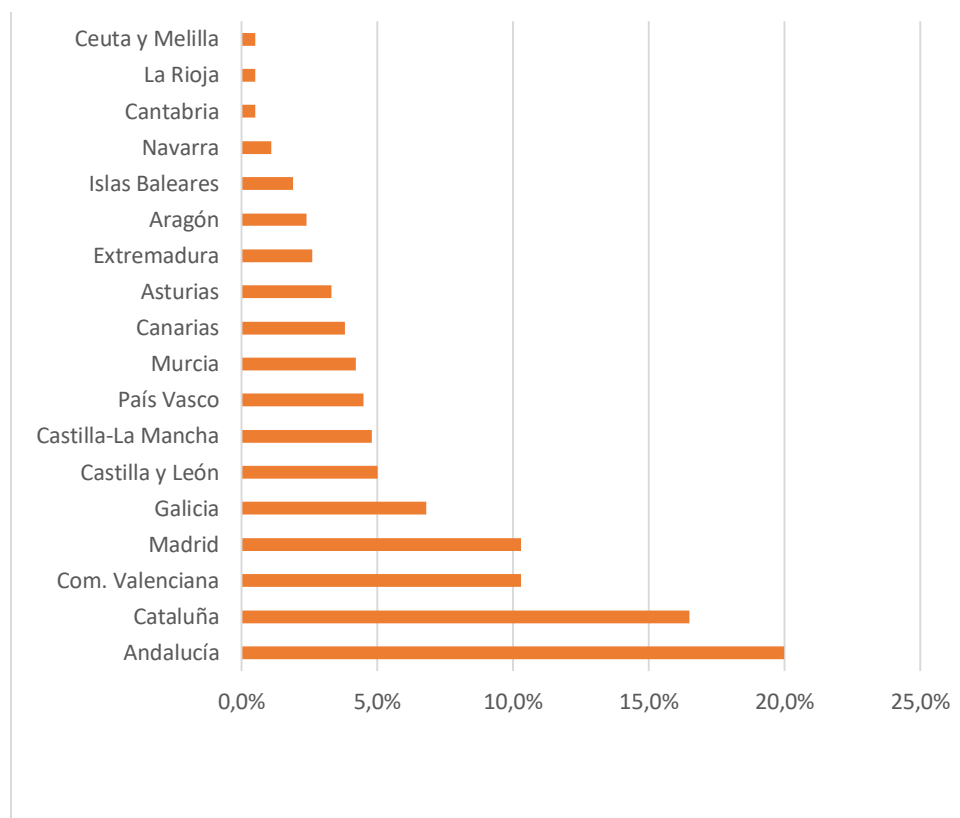
No debemos olvidar que la mayor parte de las competencias en materia social las fueron asumiendo desde 1980 las administraciones regionales y locales; y las de empleo, los

gobiernos autonómicos a partir de 2003 (excepto Ceuta y Melilla)⁶. Sin embargo, la coordinación estatal de los planes anuales es asumida por el Sistema Nacional de Empleo (Gobierno Central-SEPE y CC.AA.).

De los datos del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social se desprende que en 2017, cuatro Comunidades Autónomas acumulan el 57,1% de la población con Certificado de Discapacidad: Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid (Ver la distribución en el Gráfico 6)

⁶ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. «BOE» núm. 301, de 17 de diciembre de 2003

Ilustración 5. Distribución en España por CC.AA. de personas con Certificado de Discapacidad, 2017 (en porcentajes)



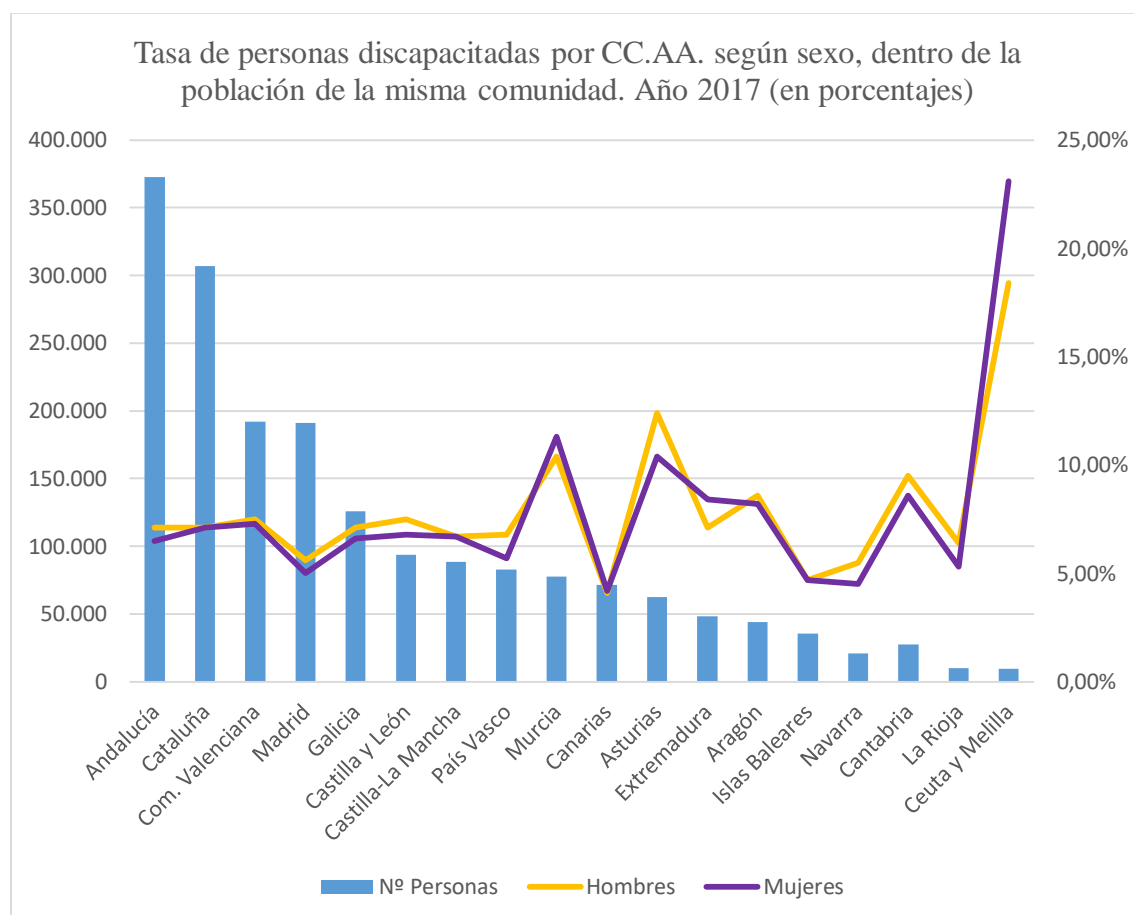
Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2017 (actualizado 2020).

Dentro de cada una de las Comunidades Autónomas, los datos del Ministerio de Sanidad, Consumo y Servicios Sociales nos muestran una distribución en la que destacan Murcia (21,7%), Asturias (22,8%), Cantabria (18,1%) y Ceuta y Melilla (24,2%) como territorios con un mayor porcentaje de personas con discapacidad reconocida.

La afectación entre hombres y mujeres mantiene valores equivalentes entre la población de cada una de las CC.AA., con mayor incidencia en los varones, excepto en los casos de

Extremadura, Murcia, Ceuta y Melilla⁷, como se refleja en el Gráfico 7, aunque el caso de las dos ciudades autónomas se ha unificado.

Ilustración 6. Tasa de personas discapacitadas por CC.AA. según sexo, dentro de la población de la misma comunidad (2017)



Fuente. Elaboración propia, a partir de datos de datos del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

⁷ Desglose: Ceuta (Hombres, 7,8%; Mujeres, 10,5%) / Melilla (Hombres, 10,6%; Mujeres, 13,6%)

El resultado de las cifras de desempleo en cada una de esas regiones nos dará un indicativo claro de cómo se ha ido afrontando la situación y el nivel de éxito de las políticas de igualdad y eliminación de barreras para el acceso al Mercado de Trabajo.

2.2.2. Nivel de estudios de las personas con discapacidad en España.

Los sistemas educativos en los países donde se practican los postulados de las políticas del Estado del Bienestar encaminan sus objetivos a hacer plenamente efectiva la igualdad de oportunidades para el acceso a la educación. Como señala Zaramillo, las personas poseen “una originaria desigualdad tanto de facultades como de oportunidades para desenvolverse en la vida y es aquí donde el Trabajo Social actúa para hacer accesibles a los hombres las oportunidades de las que, de otro modo, estarían desprovistos” (Zamanillo, 1991, p. 56).

Uno de los indicadores que permiten valorar el esfuerzo de las administraciones públicas es el de las ayudas económicas en becas para los estudiantes. En nuestro país, se destinaron 579.745,4 millones de euros en becas y ayudas al estudio para el curso 2017-2018, en las enseñanzas obligatorias y Educación Especial⁸.

Este pilar básico del Estado del Bienestar no sólo tiene sentido por sí mismo sino que entronca con el derecho esencial a un empleo digno y justamente remunerado, sea cual sea el nivel educativo de las personas, sean o no discapacitadas.

España, como miembro de la Organización de Naciones Unidas (ONU) asumió en 2015 los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), para conseguir poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030. Dentro del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la conocida como Agenda 2030 contiene 17 objetivos entre los que destacamos el Objetivo 4 para

⁸ Educabase, Ministerio de Educación y Formación Profesional

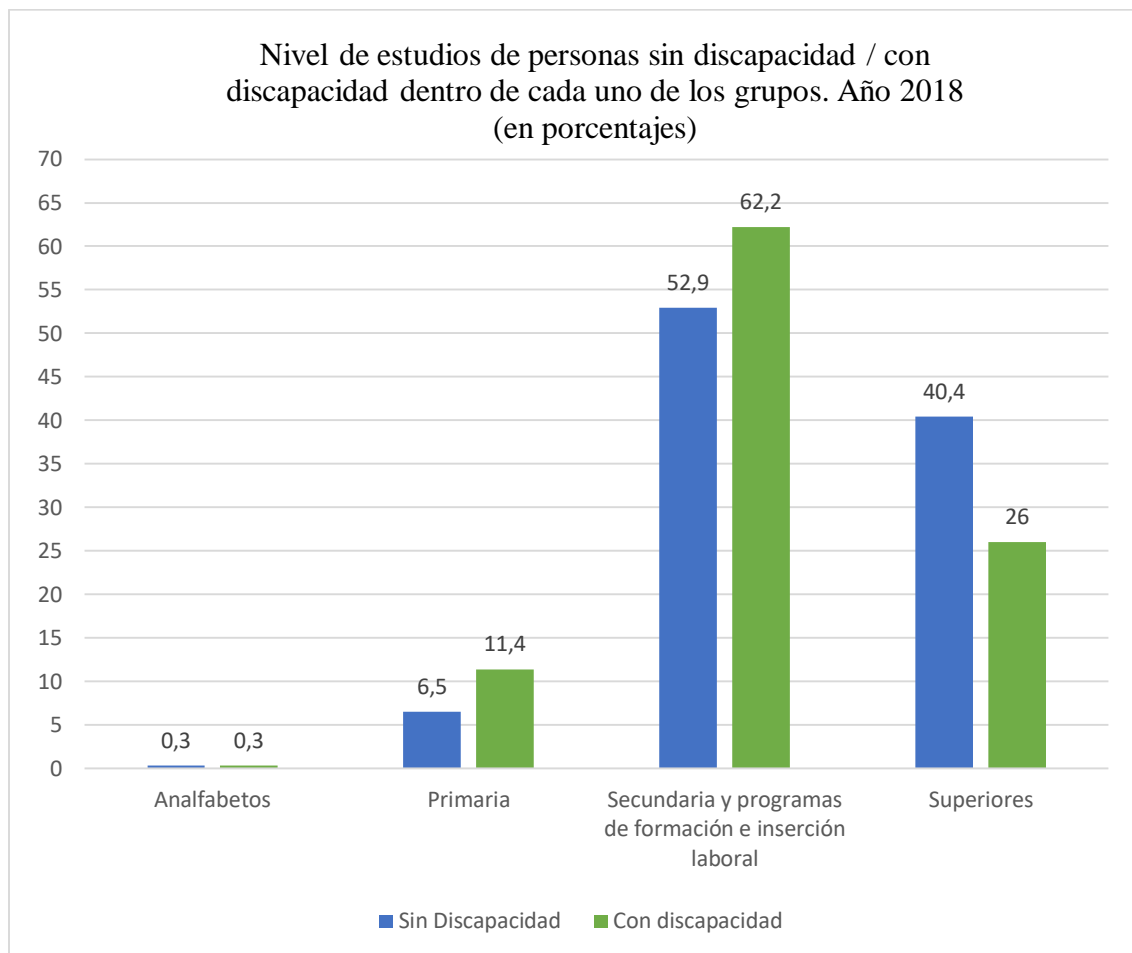
lograr una educación inclusiva y de calidad para todos que asegure el acceso igualitario a formación y el acceso universal a educación superior de calidad, eliminando las disparidades de género e ingresos; y el Objetivo 8 para lograr el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, estimulando el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica (PNUD 2017).

La educación secundaria (ESO) en España es obligatoria, gratuita y puede cursarse de forma ordinaria hasta los 18 años. Dentro del sistema, éste es por tanto el nivel educativo en el que se encuadran el mayor número de hombres y mujeres, con más de 12 millones de personas, si contamos además que en el mismo se integran los programas de formación e inserción laboral.

El dato que nos acerca, no obstante, a la equiparación entre ambos grupos de población es el del acceso a la enseñanza superior y al Bachillerato (Ver Gráfico 8). No debemos obviar que existe una relación directa entre la formación y las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo, así como a la calidad del empleo y la remuneración o, lo que es lo mismo, el grado de independencia de las personas para gestionar su vida.

A mayor nivel educativo, mayor probabilidad de participar en el Mercado de Trabajo. Es una correlación que se da también en el resto de países de la Unión Europea. De hecho, “tanto en los varones como en las mujeres, tener estudios universitarios o equivalentes incrementa la probabilidad relativa de participar frente a la de no participar en más de cinco veces en los hombres con discapacidad” (Albarrán, González, 2010, p. 244).

Gráfico 7. Nivel de estudios de personas sin discapacidad / con discapacidad. Año 2018



Fuente: INE (2019) Año 2018⁹

Contrariamente a lo que sucede en el nivel de estudios superiores, el acceso de las personas discapacitadas al nivel secundario es porcentualmente superior al de las personas sin discapacidad. Esa compensación se explica, en buena medida, por la inclusión de los programas de formación e inserción laboral en ese mismo bloque formativo.

⁹ Los estudios superiores incluyen Universidad y Grado Superior de Formación Profesional

En cuanto a la enseñanza superior, la tasa de personas discapacitadas es ampliamente inferior a la del resto, con una diferencia que se acerca a los 15 puntos. Entre las causas que algunos autores apuntan se señalan la escasa dotación de recursos para eliminar las “barreras” vinculadas a las discapacidades sensoriales y debilidad generalizada del sistema de apoyo, principalmente por parte del profesorado, a las demandas de las personas con discapacidad, lo que revierte en el hecho de que el abandono antes de su finalización sea más alto que entre las personas sin discapacidad. A pesar de las dificultades con las que se encuentran los estudiantes discapacitados para acceder al Mercado de Trabajo, la enseñanza superior ofrece mayores posibilidades de inserción. (Rodríguez *et alt.*, 2009, p. 105).

2.3. Población activa, inactiva, empleo y paro de las personas con discapacidad en España.

La población en edad laboral en España presentaba una tendencia descendente entre 2013 y 2018 que no ha afectado al colectivo de personas con discapacidad, según se desprende de los informes del SEPE. Por el contrario, éstos muestran un aumento continuado, alcanzando el 6,19 % del total, la cifra más elevada del período.

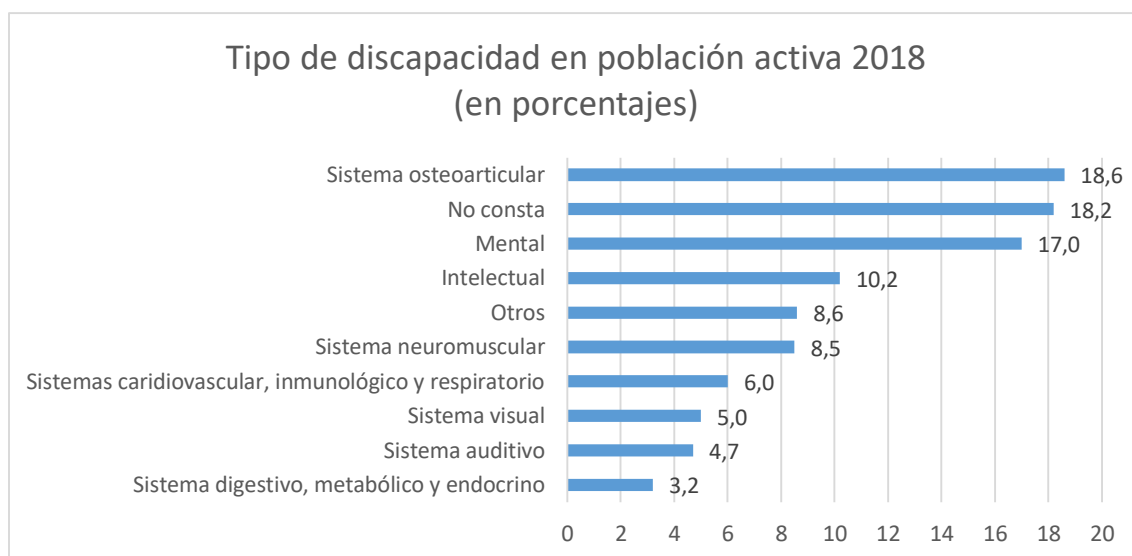
Debemos considerar el hecho relevante de que en el año 2018, un total de 1.208.800 personas con discapacidad en edad laboral eran inactivas. El reparto porcentual, ordenado de mayor a menor, entre las cinco categorías sería, según los datos del INE:

- El 62,26 % del total, tienen reconocida una Incapacidad Permanente que los inhabilita para trabajar.
- El 24,55 % son jubilados o pensionistas de cualquier otro tipo.
- El 8,01 % se dedica a las labores del hogar.

- El 2,80 % son estudiantes
- El 2,38 % se encuentran en alguna otra situación de inactividad.

Además del grado de severidad, el tipo de discapacidad es una variable que interviene directamente no sólo en la búsqueda de empleo, sino en el sector y la actividad concreta a la que se opta. Una primera aproximación la reflejamos en el Gráfico 9.

Ilustración 8. Tipo de discapacidad en población activa 2018



Fuente: INE (2019)

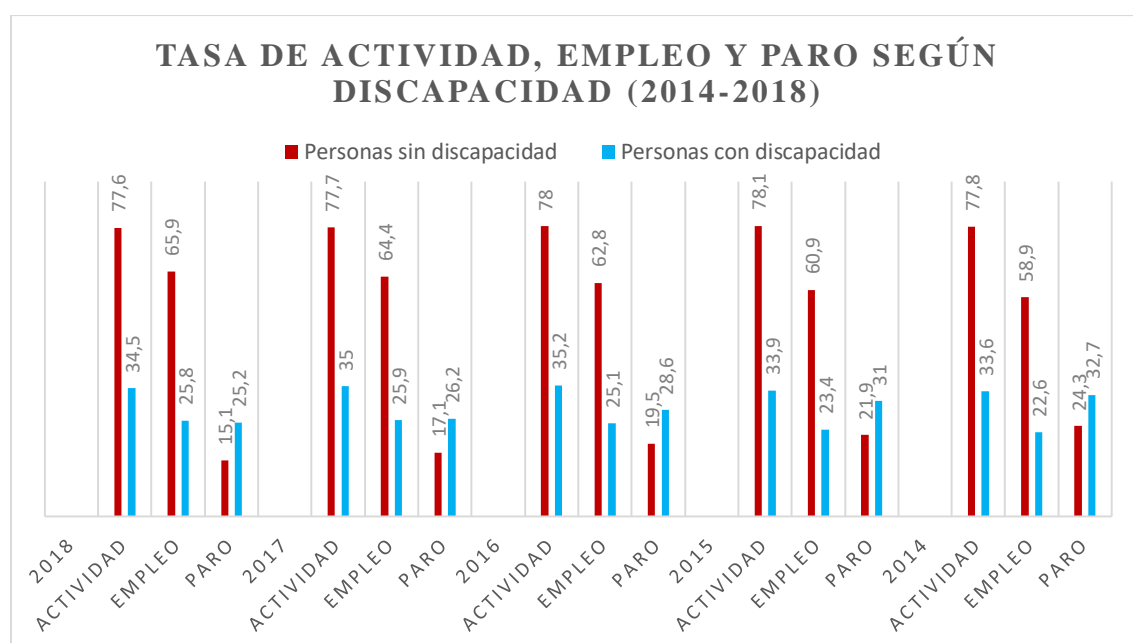
Debemos diferenciar en este punto lo que es población en edad de trabajar, de lo que es la población que puede acceder a un puesto de trabajo. Se trata de un hecho de suma importancia ya que según reflejan los datos de la EPA, la principal característica de la población en edad laboral de las personas con discapacidad es el alto porcentaje de las personas inactivas, casi el 65 %.

En cuanto a la participación en el mercado laboral de las personas discapacitadas, ésta es mucho menor que la del resto de la población activa, con unos niveles de paro que se han

mantenido por encima de los del resto de la población a lo largo de serie 2008-2018, como queda reflejado en el Gráfico 10.

Además del género y la edad, la participación laboral está muy determinada por el tipo e intensidad de la discapacidad. Las personas con discapacidad asociada a deficiencia auditiva son las más activas laboralmente y presentan una tasa de actividad que supera en casi 29 puntos a la de las personas con trastorno mental, que resulta ser el grupo más inactivo (58,0% frente a 29,1%).

Gráfico 9. Tasa de Actividad, Empleo y Paro en población activa con y sin discapacidad (2014-2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2019)

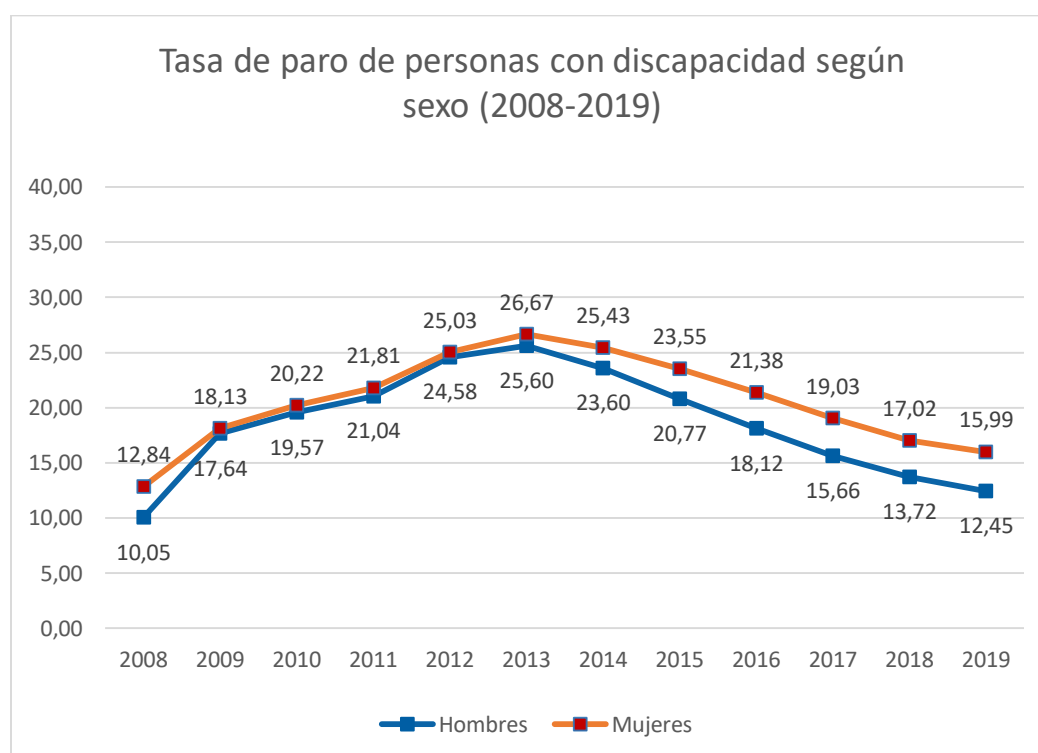
La tasa de paro entre el grupo de personas con discapacidad alcanzó su máximo nivel en el periodo central de la crisis, antes de iniciarse la curva de recuperación económica, alcanzando en 2013 el 35% y coincidiendo con el máximo alcanzado por el resto de la población activa, que se situó en el 26% ese mismo año. Sin embargo, la brecha entre

ambos grupos se ha ido agrandando en la medida en que se recuperaba la actividad económica y el empleo.

Se puede afirmar, además, que los progresos en los niveles macroeconómicos para la superación de la crisis no han revertido en la misma medida en la recuperación del empleo, lejos todavía de los valores alcanzados en 2008.

Según se desprende de los datos analizados, la crisis económica afectó especialmente en los sectores de población más vulnerables y, dentro del colectivo de personas con diversidad funcional, a las mujeres (Ver Gráfico 11).

Ilustración 10. Tasa de paro de personas discapacitadas según sexo , 2008-2019



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del INE (2015 y 2019)

En cuanto a la edad, las cifras de desempleo muestran una continuidad a lo largo de la década, con una clara incidencia en la franja más joven, como puede visualizarse en la Tabla 3. Entre los 16 y los 24 años se concentra prácticamente la mitad de las personas discapacitadas en paro. Sin embargo, han sido las personas mayores de 45 años las que en mayor número se quedaron sin empleo en los años centrales de la crisis.

Atendiendo a los datos relativos podemos afirmar que, en su conjunto, dentro del colectivo de personas con discapacidad, las consecuencias de la crisis han sido más severas para las personas con discapacidad física, las que tienen una discapacidad leve (del 33 % al 44 %), los varones y aquellos con edades comprendidas entre 45 y 64 años (Hernández y Millán, 2015, p. 52).

Tabla 3. Evolución de la tasa de paro de personas con discapacidad por edad. 2015-2018

	Año			
	2015	2016	2017	2018
De 16 a 24 años	63,5	60,6	56,2	58,1
De 25 a 44 años	33,8	32,2	29,6	29,1
De 45 a 64 años	27,4	24,4	22,5	21,1

Fuente: INE (2019)

2.3.1. Evolución del empleo en las personas con discapacidad.

En cuanto a la creación o recuperación de puestos de trabajo tras el inicio de la crisis, en 2018 la tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 25,8%, menos de la mitad que para la población sin discapacidad (Ver Gráfico 12).

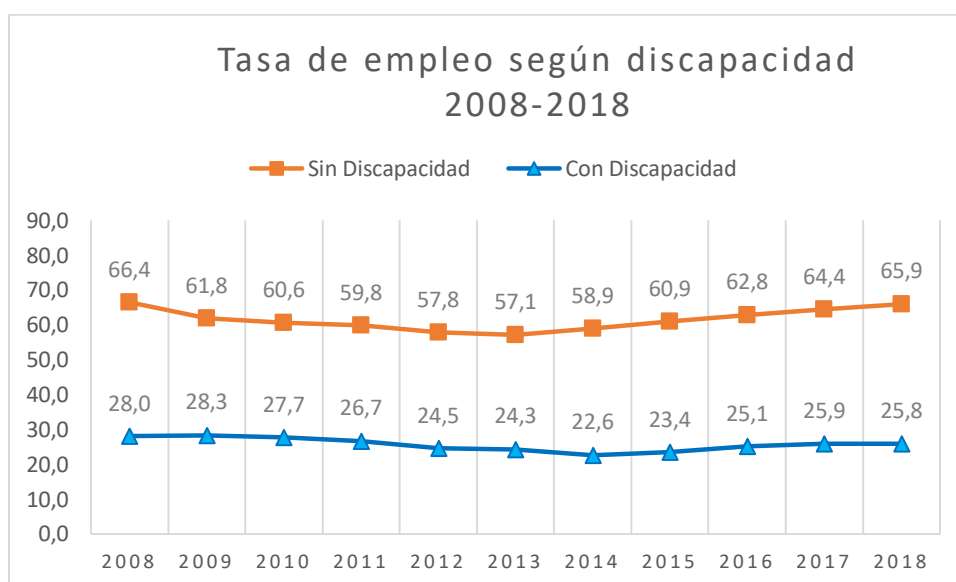
Si atendemos al volumen de contratación y las personas discapacitadas contratadas comprobamos que el índice de rotación es significativo. En 2017, se realizaron 308.376 contratos y las personas contratadas fueron 142.732, lo que da un índice de rotación de

2,16. Es decir, una misma persona con diversidad funcional fue contratada 2,16 veces al año, de media.

Los niveles de empleo iniciaron su recuperación a partir de 2014 para la población activa sin discapacidad, pero se produjo un año más tarde para los trabajadores discapacitados, que, además, registran desde entonces un proceso de ascenso más lento. A este hecho debemos añadir la constatación de que la tendencia señala que esa distancia entre ambos se está ensanchando.

Analizado en su conjunto, podemos decir que los efectos de la crisis en el empleo han perdurado por más tiempo y en mayor proporción para la población activa discapacitada, que no ha recuperado siquiera los niveles de ocupación que tenía en 2008.

Ilustración 11. Tasa de empleo de personas con discapacidad y sin discapacidad, 2008-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2014 y 2019)

2.3.2. Evolución del empleo y el salario de las personas con discapacidad según sexo.

Analizados los datos disponibles, podemos decir respecto a la evolución del mercado laboral a lo largo del periodo de crisis hasta 2018 que ha provocado cambios sustanciales en el empleo de las personas discapacitadas, en lo que se refiere a la ocupación de hombres y mujeres, de forma que estas últimas han superado los niveles de empleo registrados en 2008 (Gráfico 13).

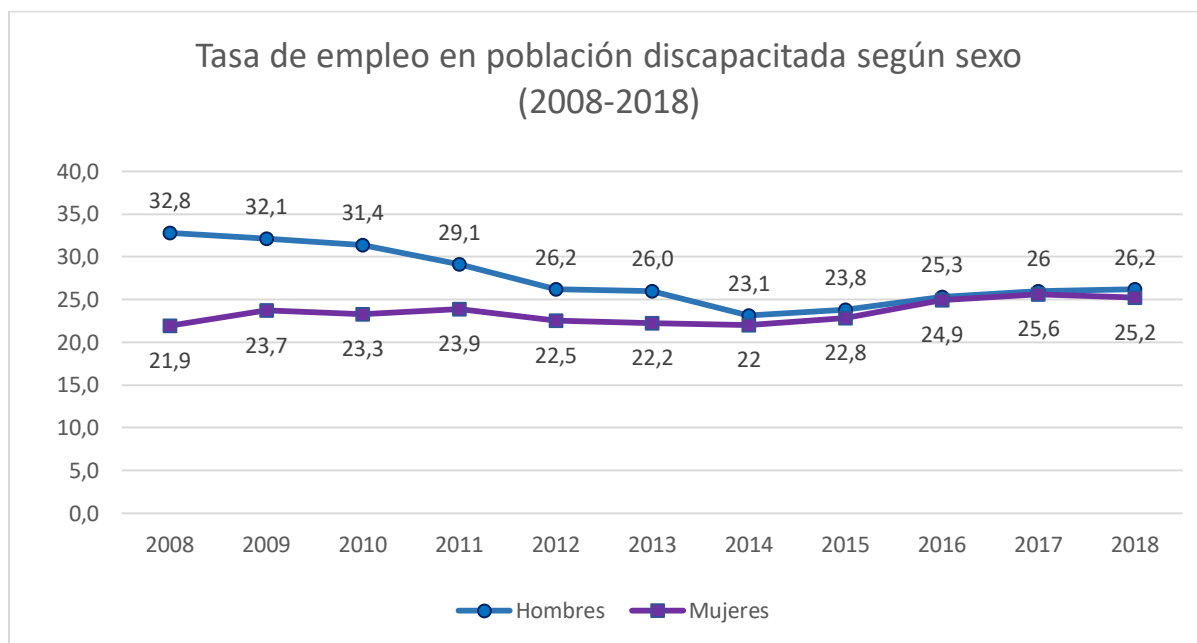
Sin embargo, los datos referidos a los salarios de los trabajadores con diversidad funcional añaden un elemento fundamental y necesario para el análisis de la situación laboral –y por tanto, económica y social- de las personas con discapacidad. La precariedad se ha generalizado en el Mercado de Trabajo como consecuencia de la crisis y se ha manifestado con una especial incidencia entre los colectivos más vulnerables, entre los que se encuentran las personas con discapacidad.

La situación socio-laboral de las personas con diversidad funcional ya partía desde antes de la crisis de una situación de desigualdad, a pesar de las iniciativas de los poderes públicos encaminadas a corregir esa brecha, por lo que a partir de 2007 la pérdida de puestos de trabajo que afectó al conjunto de los sectores productivos en España, en mayor o menor medida, situó a estos colectivos con discapacidad en una situación de mayor vulnerabilidad.

Las cifras de la recuperación del empleo vistas aisladamente pueden llevarnos a realizar valoraciones erróneas. Basta con recordar que antes y en el transcurso del ciclo de crisis, el salario medio de las personas con discapacidad ha estado por debajo de la remuneración percibida por el resto de la población activa. Según los últimos datos disponibles, referidos a 2017, el salario medio de las personas sin discapacidad fue de 23.764,8 euros,

mientras que el de los trabajadores con discapacidad fue de 19.726,2 euros, es decir, un 17% más bajo.

Gráfico 12. Tasa de empleo en población discapacitada según sexo 2008-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2015 y 2019)

Las mujeres trabajadoras con discapacidad afrontan una doble brecha. No sólo frente al resto de la población activa, sino que dentro del propio colectivo suman la desigualdad en el salario frente a los hombres, por lo que sufren en mayor medida la precariedad y su empobrecimiento es mayor.

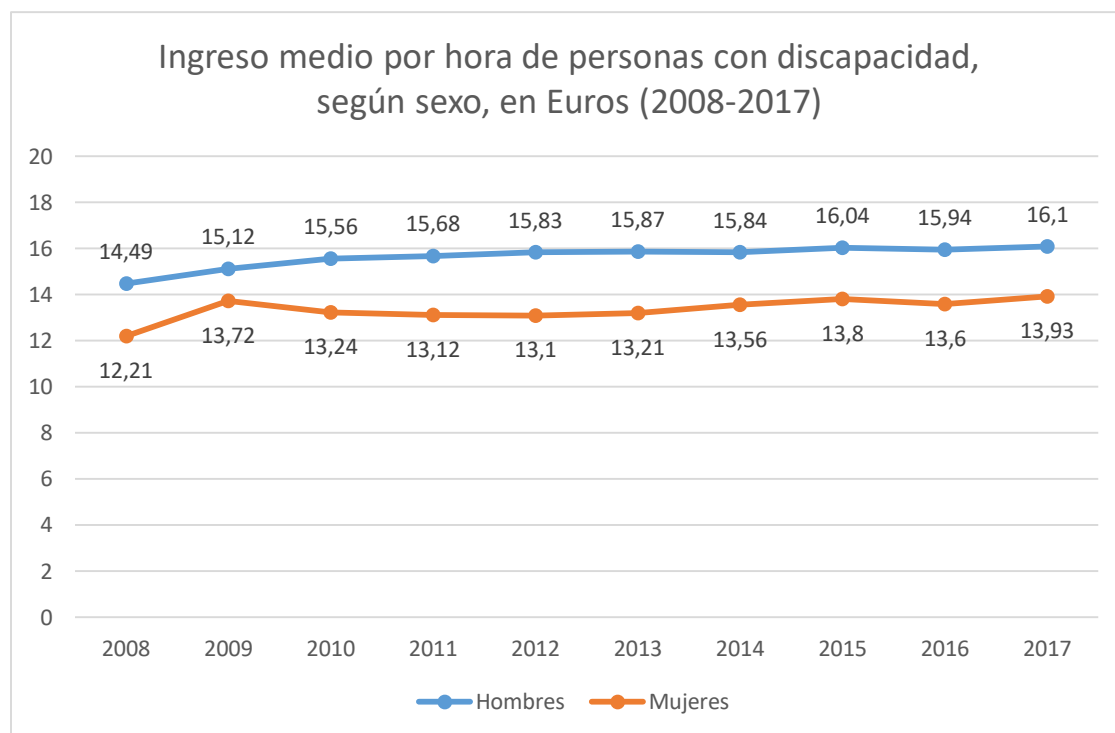
En el Gráfico 14 podemos visualizar cómo la brecha entre hombres y mujeres con discapacidad en España se mantiene apenas sin variación a lo largo del ciclo 2008-2017. La diferencia de los ingresos por hora entre ambos sexos ha evolucionado de forma irregular, en una horquilla que podemos situar globalmente de entre los 2,73 euros/hora (año 2012) euros y los 2.17/hora euros (2017).

En el informe del INE sobre el empleo de las personas con discapacidad (INE, 2019) se indica que el salario de las mujeres en 2017 fue un 15,9% inferior al de los varones.

Los ingresos medios por hora entre las personas con diversidad funcional en la Comunidades Autónomas de País Vasco (18,4 euros/hora) y Navarra (17,31 euros/hora) fueron los más altos de España, y los más bajos, en Canarias (12,49 euros/hora).

Gráfico 13. Empleo: Ingreso medio por hora de personas con discapacidad, según sexo 2008-2017, en Euros

2008-2017, en Euros



Fuente: Elaboración Propia, a partir de los datos del INE (2018)

La precariedad de las mujeres con diversidad funcional en el Mercado de Trabajo las sitúa en riesgo continuo de empobrecimiento, con alto riesgo de exclusión social, ya que, por añadido, más de la mitad de ellas no pueden acceder a un puesto de trabajo. La tasa de inactividad de las mujeres con discapacidad en España asciende al 64,8%, una cifra superior a la de los hombres con discapacidad, y su situación es mucho peor que la de la

población sin discapacidad. En estas circunstancias, muchas mujeres con diversidad funcional en edad laboral no solo es que no tengan trabajo, sino que ni siquiera están en el proceso de búsqueda (CERMI, 2019).

2.3.3. Tipología de la contratación de las personas discapacitadas en España, según edad y sexo

La contratación temporal alcanzó en 2017 el 90,3% del total, evidenciando la precariedad del mercado laboral. A pesar de la reforma laboral de 2012, Únicamente 9 de cada 100 contratos firmados por las personas con discapacidad fueron de carácter indefinido, una situación que puede considerarse estancada desde 2008.

Debemos tener en cuenta también que el empleo a tiempo parcial ha experimentado un crecimiento paulatino, alcanzando el 37,7 de los contratos.

Los contratos a tiempo parcial se dan mayoritariamente entre las mujeres, tanto en el caso del colectivo de personas con discapacidad como en el resto. Sin embargo, la tasa de mujeres entre las personas con diversidad funcional es muy superior, en relación a los hombres (Gráfico 15).

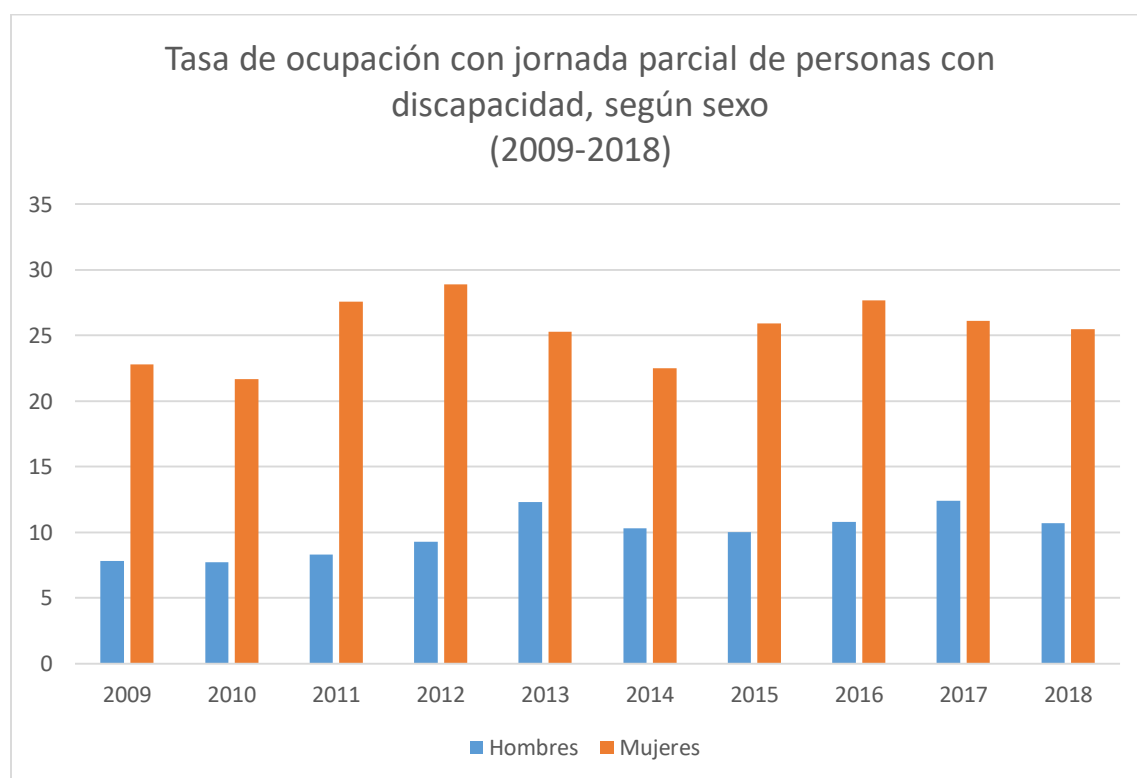
Esa distancia se ha mantenido a lo largo de la última década, prácticamente invariable. Desde un punto de vista general, esta tendencia no puede desligarse de la dinámica del mercado laboral a lo largo del ciclo de crisis económica, con una recuperación del empleo de baja calidad y salarios que han mermado el poder adquisitivo de los trabajadores; en definitiva, indicadores que reflejan la consolidación de la precariedad en el empleo.

Dada la recuperación del empleo entre las mujeres con diversidad funcional en los últimos años, superior a la de los hombres, unido a la brecha salarial mantenida entre ambos sexos en detrimento de las primeras, cabría inferir que en la oferta de puestos de trabajo dentro

del mercado laboral ha primado como principal opción posible la contratación a tiempo parcial de las mujeres, y jóvenes, con un mayor porcentaje entre los 16 y los 24 años.

En 2018, los jóvenes con discapacidad de 16 a 24 años con contrato de jornada parcial superaban el doble en número frente a los de edades comprendidas entre los 25 y los 44 años y a mucha distancia respecto a los empleados entre los 45 y los 64 años.

Gráfico 14. Tasa de ocupación en jornada parcial de personas con discapacidad, según sexo 2009-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2015 y 2019)

Aunque no se disponen de datos precisos sobre las razones que llevan a las personas con discapacidad a tener un trabajo a tiempo parcial, los de la submuestra de la EPA del año 2019 señalan que un total de 329.900 ocupados (con y sin discapacidad), casi todas mujeres, trabajaron a tiempo parcial con objeto de disponer de más tiempo para cuidar a personas dependientes (niños, adultos, enfermos, personas con discapacidad). En

concreto, de las personas que trabajaban a tiempo parcial para poder ejercer la labor de cuidadores, el 91,3% eran mujeres. En este sentido, y como consecuencia directa en la situación familiar, es preciso destacar que el 52,1 % de ellas consideraron que no hay servicios adecuados para la atención a personas dependientes o que no pueden costearlos, una cuestión que tiene relación directa con los escasos recursos dedicados a la dependencia.

En cuanto a las personas que trabajan a tiempo parcial de manera involuntaria, es decir por no poder encontrar trabajo de jornada completa, el porcentaje de hombres y mujeres de 25 a 49 años es bastante más alto en España que en los 28 países de la Unión Europea (UE-28). En el año 2019, en España el 52,4% de las mujeres de 25 a 49 años que trabajaban a tiempo parcial lo hacían por no poder encontrar trabajo a tiempo completo, frente al 21,9% de la UE-28. En los hombres este porcentaje es significativamente más alto. En el año 2019, un 66,7% de los hombres que trabajaban en España a tiempo parcial lo hacían por no poder encontrar trabajo a tiempo completo. En UE-28 en el año 2019 este porcentaje era del 40,3%. (EPA, 2020).

Por otro lado, se disponen de algunos datos comparativos generales entre las personas con y sin discapacidad publicados por el INE, aunque sólo diferencian entre dos motivos que les llevan a optar por la jornada parcial: por enfermedad o incapacidad propia y “otros”.

2.3.4. Riesgo de pobreza y exclusión de las personas con discapacidad en España.

En el año 2018, si tomamos como referencia los informes de AROPE (acrónimo de las siglas en inglés, *At Risk Of Poverty and/or Exclusion*), “una de cada tres personas de 16

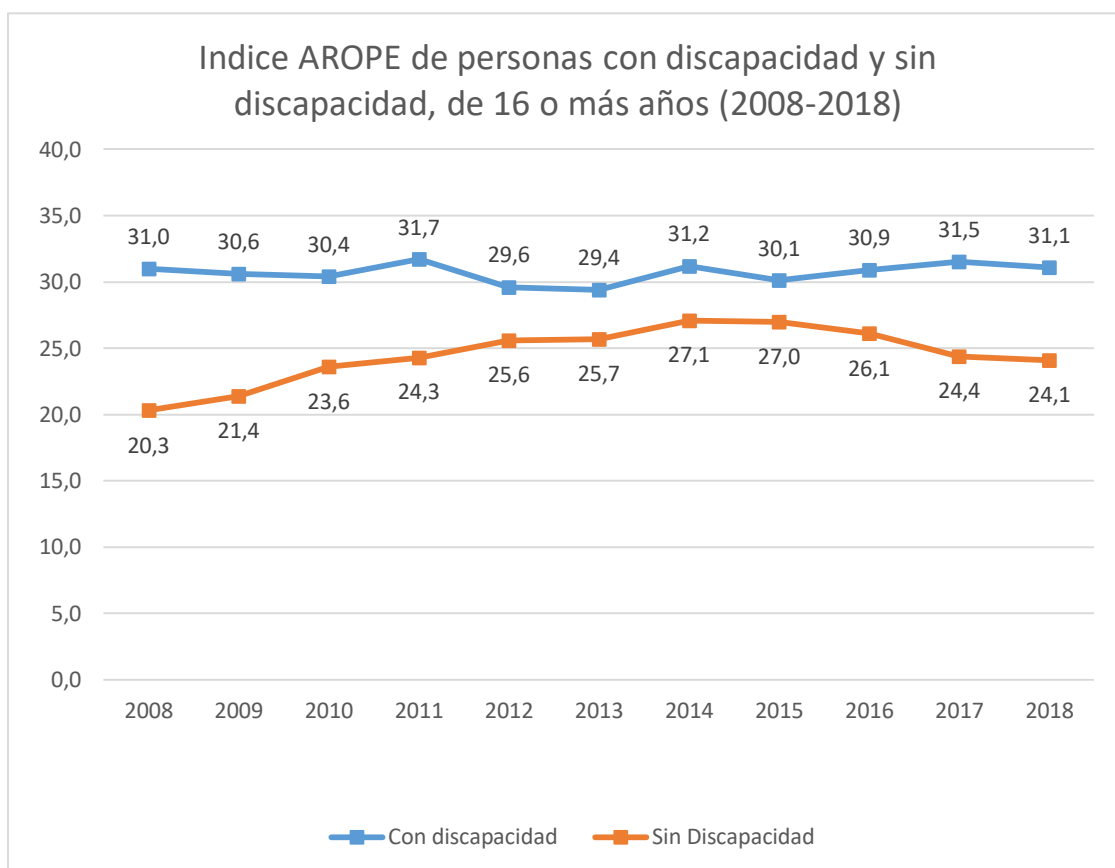
o más años con discapacidad en España¹⁰ estaba en riesgo de pobreza o exclusión, un 28,2% más elevada que para el resto de la población, la más alta desde el año 2008” (Llano, 2019 p.91).

También la privación material severa es notablemente más elevada entre las personas con discapacidad que entre el resto de la población y alcanza al 8,4 % de ellas, cifra que es un 90 % (4 puntos porcentuales) superior a la registrada entre las personas sin discapacidad.

La evolución de los índices de pobreza a lo largo del ciclo 2008-2018 muestra una brecha permanente, mantenida a más o menos distancia, entre las personas con y sin discapacidad, aunque los efectos de la crisis no han sido los mismos. Mientras que para las personas con diversidad funcional la depresión económica apenas si cambió su situación, para las personas sin discapacidad mantuvo una tendencia “lógica” hasta el punto de recuperación macroeconómica a partir de 2013 (ver Gráfico 16).

¹⁰ AROPE considera que las personas con discapacidad son aquellas de 16 o más años de edad que afirman en la Encuesta de Condiciones de Vida haberse visto limitadas en algún momento debido a un problema de salud para realizar las actividades que la gente habitualmente hace. Las personas que se incluyen en esta definición no necesariamente disponen de certificado de discapacidad.

Gráfico 15. Índice de Riesgo de Pobreza y/o exclusión de personas con discapacidad y sin discapacidad, de 16 o más años (2008-2018)



Fuente: Elaboración propia, a partir del informe AROPE 2018 y Resumen Ejecutivo 2019

La tendencia al deterioro de la situación de las mujeres con discapacidad, respecto a los hombres con diversidad funcional y al resto de la población activa las sitúa más cerca del umbral de pobreza. Como queda reflejado en los apartados anteriores, la precariedad afecta en mayor medida a las mujeres con diversidad funcional por la discriminación de género que rige las condiciones salariales del Mercado de Trabajo (uno de los factores que más afectan a la pobreza), las tasas de actividad, de paro y de trabajo a tiempo parcial.

Esta situación afecta directamente a los menores de edad, con evidentes repercusiones en los índices de pobreza infantil (en este caso se incluye a niños y adolescentes, menores de 18 años que viven en hogares con una renta inferior al 60% de la mediana de la renta nacional equivalente, después de impuestos y deducciones). Este parámetro, por tanto, lo podemos aplicar por extensión a los hogares con uno o más adultos con diversidad funcional. El informe de AROPE referido al año 2018 señala respecto a “la población general menor de 18 años que el 29,5 % está en situación de riesgo de pobreza o exclusión, el 26,8 % vive en Riesgo de Pobreza, el 6,5 % soporta Privación Material Severa, el 7,7% lo hace en Pobreza Severa (30% de la mediana) y el 7,7% vive en hogares con baja intensidad de empleo. Con datos más precisos, en 2017 la Privación Material Severa alcanzó el 16,8 % de los menores pobres”...” Casi un 8 % de los menores pobres no puede consumir cada dos días una comida de carne, pollo o pescado, y un 27 % vive en hogares donde se han producido retrasos en el pago de facturas de electricidad, agua y gas, de tal forma que el 21 % no puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada en invierno” (Llano, 2019, p.83-86).

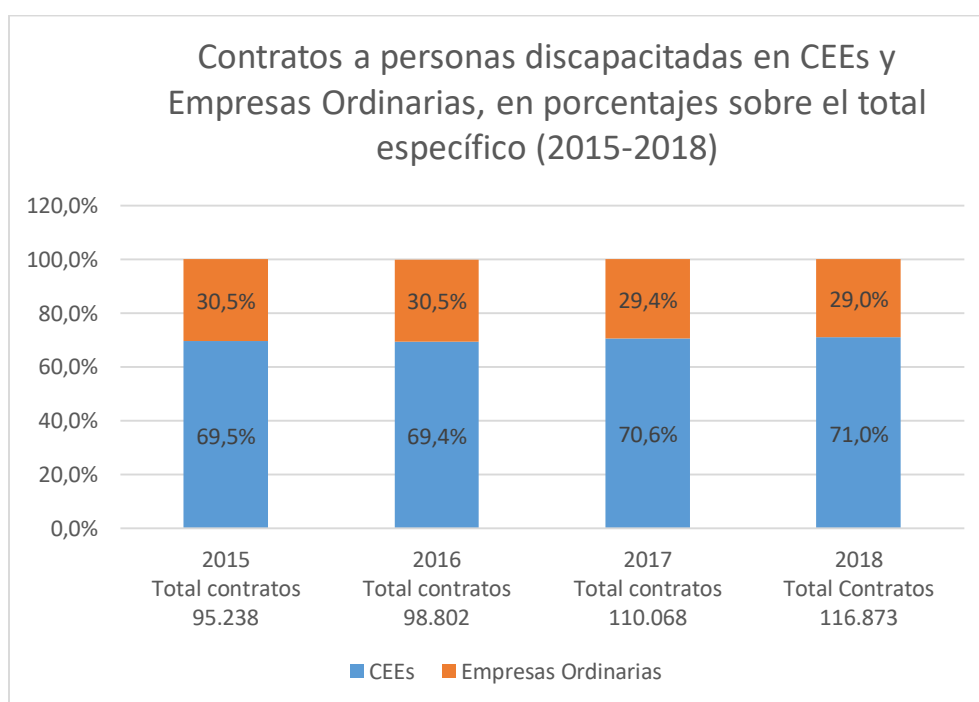
3. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, SECTORES Y TIPOLOGÍA DE EMPRESA EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.

En 2018, más del 90 % de los cotizantes con discapacidad se encuadraban en el Régimen General de la Seguridad Social, casi el 8 % en el Régimen Especial de Autónomos, el 1,18 % en el Sistema Especial Agrario y no llegan al 1 % entre los Empleados del Hogar y los del Mar (SEPE 2019).

Sin lugar a dudas, los Centros Especiales de Empleo (CEEs) acumulan el mayor número de contratos de personas con discapacidad. A pesar de las bonificaciones y exenciones

fiscales de las que pueden beneficiarse las empresas ordinarias del sector privado, son los centros especiales los que acaparan prácticamente las tres cuartas partes de las contrataciones a personas con diversidad funcional (ver Gráfico 17), consolidándose como uno de los pilares fundamentales del empleo del colectivo. Los datos del SEPE sitúan en el 29% los contratos que las empresas ordinarias privadas han hecho a personas con discapacidad en ese mismo año (Odismet, 2018).

Gráfico 16. Contratos a personas discapacitadas en CEEs y Empresas Ordinarias, en porcentajes sobre el total específico (2015-2018)



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de Odismet 2015, 2017 y 2018

3.1. Sectores, Actividades y Ocupación de las personas con discapacidad en España.

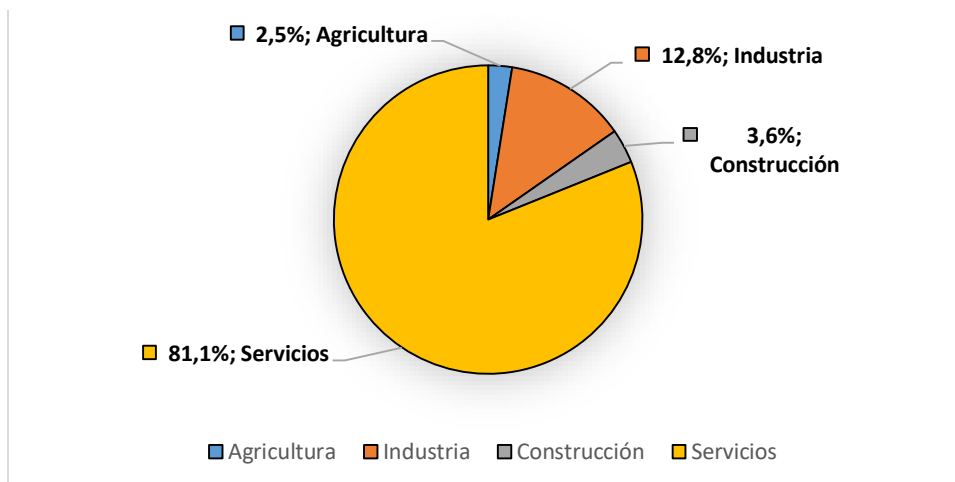
El sector de Servicios es mayoritariamente donde las personas con discapacidad desarrollan su actividad laboral, llegando a superar las tres cuartas partes del total de los contratos firmados por los trabajadores del colectivo.

La evolución a lo largo de la década apenas ha observado cambios significativos a este respecto. En la serie de 2009 a 2018, la tasa mínima registrada de ocupaciones en el sector de Servicios se dio al inicio de ese ciclo, con un 77,4% del total de las personas contratadas en relación a los otros sectores computados: Agricultura, Industria y Construcción (Gráfico 21).

La prevalencia del empleo en el sector de Servicios puede explicarse fundamentalmente por razones socio-sanitarias, es decir, las limitaciones que impone la propia discapacidad personal y su entorno, sea cual sea su origen o causa, para la realización de determinadas tareas físicas en los sectores agrícola, industrial o de la construcción.

Gráfico 17. Tasa de ocupación de personas discapacitadas en Agricultura, Industria, Construcción y Servicios.

Gráfico 17. Tasa de ocupación de personas discapacitadas en Agricultura, Industria, Construcción y Servicios.



Fuente: INE, España en Cifras 2019

Los datos registrados en 2018 por el SEPE nos informan de que las ocupaciones donde se registran mayores volúmenes de contratos a personas con discapacidad son: Limpieza (43.220), Peones de las industrias manufactureras (28.505), Conserjes de edificios (7.828) y Empleados de ventas de apuestas (5.866). Pero en general, nos encontramos con ocupaciones de baja cualificación y temporalidad. En los niveles directivos, únicamente se computaron 80 contratos.

Con pocas variaciones a lo largo del último quinquenio, las mujeres con diversidad funcional son las que encabezan las contrataciones en Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, la ocupación con mayor número de empleos para personas discapacitadas. Las mujeres firmaron en 2018 el 65,00 % de esos contratos. (SEPE, 2019).

Como indicábamos anteriormente, la Limpieza junto a la de Peón de las industrias manufactureras son las dos ocupaciones para las que son mayoritariamente contratadas las personas con discapacidad, pero son también las que soportan unas tasas de temporalidad más elevadas.

Agrupadas según la actividad, podemos obtener una visión de conjunto más amplia en cuanto a la significación y representatividad de los empleos que ocupan las personas con discapacidad (ver Tabla 4). En sus valores relativos, la actividad que mayor número de contratos absorbe es la de Servicios a edificios y actividades de jardinería.

Tabla 4. Contratos a personas con discapacidad según actividad económica (2018)

Ocupación	% sobre el total de contratos a personas con discapacidad
Servicios a edificios y actividades de jardinería	13,78
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	8,29
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	6,73
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	5,56
Transporte terrestre y por tubería	2,79
Otros servicios personales	2,57
Asistencia en establecimientos residenciales	2,28
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	1,49
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	1,26
Actividades postales y de correos	1,05

Fuente: Odismet (2019)

A pesar de la alta presencia de mujeres en las ocupaciones de mayor demanda del mercado laboral, y como ha quedado reflejado en los anteriores apartados, son los hombres los que acaparan, en su conjunto, las dos terceras partes de las ocupaciones con mayor relevancia en el empleo de este colectivo.

Los datos que se reflejan sobre la actividad de las personas con diversidad funcional a lo largo de la última década no apuntan a cambios sustanciales en la evolución del mercado laboral. Los puestos de trabajo que ocupan las personas con discapacidad en España apenas han variado en su calificación.

4. .CASO ONCE.

En este apartado resumimos las respuestas a las preguntas seleccionadas para nuestro análisis cualitativo formuladas al Departamento de Coordinación para el Empleo de la Fundación ONCE.

¿Qué es la Fundación ONCE? ¿Cuáles son sus objetivos en materia de inclusión laboral?

El objetivo principal de Fundación ONCE consiste en la realización de programas de integración laboral-formación y empleo para personas con discapacidad, y accesibilidad global, promoviendo la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles.

Además de la propia ONCE, como entidad fundadora, están presentes en Fundación ONCE, a través de su Patronato, máximo órgano de gobierno, las principales organizaciones de personas con discapacidad de España.

La Fundación ONCE apuesta decididamente por un mercado de trabajo inclusivo que, desde el paradigma de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, aborde el empleo de las personas con discapacidad como una oportunidad para todos.

La creación de empleo para personas con discapacidad es, desde su creación, nuestra máxima prioridad, desde el convencimiento de que el empleo es un factor esencial para la inclusión social de las personas con discapacidad. Por tanto, el objetivo prioritario,

atendiendo a la realidad social y a las necesidades específicas de las personas con discapacidad de España, pasa por la promoción del empleo de estas personas, como paso previo indispensable para su plena integración social.

2.- ¿Cuáles son los ejes de actuación principales de la Fundación?

Los ejes de actuación primordiales para promover el empleo de las personas con discapacidad y contribuir a la mejora de sus condiciones de empleabilidad se podrían enumerar de la siguiente manera:

- Dotando a las personas con discapacidad en edad laboral de una cualificación profesional y de las habilidades laborales necesarias para poder acceder en igualdad de oportunidades al mercado de trabajo, mediante la realización de acciones formativas;
- Promoviendo la creación de empleo para personas con discapacidad, utilizando las diferentes vías y fórmulas existentes en la legislación española;
- Apoyando la creación de plazas ocupacionales en colaboración con las entidades del movimiento asociativo de personas con discapacidad y sus familias.

La formación para el empleo constituye un factor determinante de la empleabilidad de las personas. Solo alcanzando unos niveles elevados de cualificación y competencia profesional se puede avanzar en la participación en el mercado de trabajo. Esta premisa ha guiado siempre la actuación de la Fundación ONCE.

3.- ¿Cómo da a conocer la fundación sus proyectos dirigidos a promover la inclusión de las personas con discapacidad a las empresas que se comprometen con este colectivo?

Fundación ONCE, ante la necesidad de aunar esfuerzos y adoptar proyectos y acciones dirigidas a promover y posibilitar la inclusión plena de las personas con discapacidad en la sociedad, y siendo conscientes de que para la consecución de su objetivo son necesarios

todos los medios disponibles por los poderes públicos, las instituciones, los agentes sociales, empresariales y la sociedad en general, desarrolla programas como el Programa INSERTA.

El Programa INSERTA se dirige a empresas que incluyen dentro de sus políticas estratégicas la implementación de un sistema de gestión basado en los principios que propugna la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), fundamentalmente a través de la integración voluntaria de las preocupaciones sociales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus Grupos de Interés, y específicamente fomentando su compromiso con el colectivo de personas con discapacidad, para lo cual ponemos a disposición de la empresa su asesoramiento especializado.

4.- ¿En qué consiste dicho programa?

A través de dicho programa, identificamos socios estratégicos para el desarrollo de acciones que posibiliten la inserción laboral directa de personas con discapacidad en el seno de empresas de reconocido prestigio y pertenecientes a los más diversos sectores económicos, así como la activación en dichas empresas de una serie de medidas y acciones que de manera directa o indirecta contribuyan a la mejora de las condiciones de vida de personas con discapacidad como elemento integrador y de valor añadido en el ámbito de la RSC.

La adhesión al Programa se materializa mediante la firma de un Convenio, a través del cual se articula de manera coordinada un plan de acción específico que, de manera progresiva para cada uno de los años de vigencia del Convenio, determinará las acciones a acometer en función de las necesidades, las especificidades de su negocio, el objeto, objetivo social y las estrategias de cada empresa.

5.-Referente al Convenio Inserta. ¿Cuáles son los ámbitos de actuación?

Como eje fundamental, el desarrollo de Proyectos estratégicos de generación de empleo directo y promoción de la formación de personas con discapacidad.

Y como ejes complementarios:

- Integración laboral indirecta.
- Impulso de acciones en el ámbito de la accesibilidad de bienes y servicios.
- Inclusión de acciones y estrategias en torno a la discapacidad en los planes de responsabilidad social de las grandes empresas.
- Acciones de difusión y sensibilización social.
- Impulso, promoción y patrocinio de acciones que contribuyan a la inserción laboral.
- Proyectos que contribuyan a la mejora del colectivo de las personas con discapacidad.
- Cualquier otro de análoga naturaleza que sirva para favorecer los objetivos sociales perseguidos por los firmantes.

El desarrollo de la mayoría de estos Convenios, particularmente en los ejes relativos a la formación y el empleo, lo ejecuta Inserta, en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

La oferta formativa siempre ha obedecido a los siguientes criterios:

- Flexibilidad: para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado de trabajo.
- Que permita dotar de los suficientes conocimientos, destrezas y habilidades técnicas para un adecuado desempeño del puesto de trabajo.
- Que permita desarrollar las habilidades sociales y personales imprescindibles para un óptimo desempeño profesional.

- Accesible: dotando en cada acción formativas de las adaptaciones técnicas, de número de horas, de la metodología y de los medios materiales y humanos necesarios según las necesidades específicas de cada una de las personas con discapacidad que participa en la acción.

6.- Entendemos que uno de los objetivos de la Fundación ONCE es la promoción del empleo ¿Qué criterios se siguen y qué recursos se destinan para conseguirlo?

La Fundación ONCE apuesta decididamente por un mercado de trabajo inclusivo que, desde el paradigma de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, aborde el empleo de las personas con discapacidad como una oportunidad para todos.

Para el efectivo cumplimiento de este fin la Fundación ONCE destina anualmente al menos el 60% de su presupuesto a su Plan de Formación y Empleo.

7.- ¿El nivel formativo es una barrera para el acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad?

El nivel educativo de las personas con discapacidad continúa siendo comparativamente bajo respecto al de personas sin discapacidad. Actualmente las personas con discapacidad sólo están representadas en un 1,3% en los estudios universitarios de grado y el porcentaje es aún inferior cuando hablamos de estudiantes de máster, posgrados o doctorados. Solamente entre el 5% y 6% de las personas con discapacidad tienen estudios universitarios hoy en España, a pesar de que la estrategia europea 2020 nos habla de un horizonte de un 40%. Estos datos demuestran que, a pesar del esfuerzo realizado por las universidades españolas en los últimos años para promover la diversidad y mejorar el

acceso y permanencia de todas las personas con necesidades especiales, aún resulta necesario adoptar medidas de acción positiva para reducir el abandono escolar temprano, fomentar el acceso y garantizar una formación superior adaptada a las necesidades del futuro.

8.- Volviendo al tema de contratación, es imprescindible hablar de la Ley General de Discapacidad (antigua Ley de Integración Social de los Minusválidos) ¿Las empresas cumplen con los mandatos de esta ley? ¿Qué beneficios se consiguieron con ella?

La ley LISMI buscaba la integración social de las personas con alguna minusvalía, fue aprobada en el decreto ley 13/1982 del 7 de abril, y establece que aquellas empresas ya sean públicas o privadas, con una plantilla superior a los 50 trabajadores, estarán obligadas a contratar al menos a un número de trabajadores que presenten discapacidad no inferior al 2% del total de los empleados. Con la ley LISMI se pretendía fomentar la integración en el mundo laboral de personas con discapacidad. Gracias a esta ley las personas con alguna discapacidad, que hasta entonces estaban excluidas casi por completo del mercado laboral, consiguieron encontrar la mejor respuesta, para poder disfrutar de ese derecho constitucional que se le estaba negando. Esta ley permitió crear miles de puestos laborales para estas personas.

Hoy en día son muy pocas las empresas que cumplen con la normativa, es por ello que en el año 2000, buscando como objetivo la integración laboral de personas con discapacidad, por parte de las empresas, se facilitó para estas últimas, unas medidas de carácter excepcional a la ley LISMI. Estas medidas se encuentran recogidas en real Decreto de ley 27/2000 del 14 de enero, conocidas como medidas alternativas.

El artículo 49 de la Constitución, supuso un hito en la legislación para la integración laboral de personas con minusvalía, puesto que hace obligatoria una política de

integración de los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, dándoles la atención especial en sus centros de trabajo que requieren en función de su grado de discapacidad, de forma individual. Con este artículo se pretende que al igual que las personas sin discapacidad, aquellos que cuenten con alguna puedan beneficiarse de los mismos derechos constitucionales, esto incluye según el artículo 35 del mismo texto el derecho al trabajo. Este mandato culminó con la publicación de la ley 13/1982 del 7 de abril de Integración Social de Minusválidos lo que se conoce con las siglas LISMI, los principales principios generales de esta ley eran garantizar la realización personal así como fomentar la integración total de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

9.-La Ley General de Discapacidad (LGD) corrige las carencias de la antigua Ley?

La Ley General de Discapacidad es aquella resultante de la unión de otras normativas vigentes con anterioridad en nuestro país. Esta ley se encuentra prácticamente sin modificaciones desde el año de su publicación, las únicas modificaciones que ha establecido a lo largo de estos años son cambios de términos, como puede ser por ejemplo el cambiar de “minusválido” a “personas con discapacidad” o la “inserción laboral” por “inclusión laboral”

Tanto las anteriores leyes entre las que se encontraba la LISMI como la nueva, entienden que para considerarse una persona con discapacidad, el grado de discapacidad de esta persona ha de ser igual o superar el 33%. Siempre con la excepcionalidad de que si la empresa justifica la imposibilidad de contratación de un trabajador con discapacidad, puede no llegar a tener efecto la ley sobre esa empresa.

10.- ¿Qué protocolo debe seguir una empresa para contratar a una persona con discapacidad? ¿Cómo lo hace la Fundación ONCE?

La consultora de recursos humanos de la Fundación ONCE, es Inserta Empleo, y es líder en la selección de profesionales con discapacidad. Formamos un equipo de más de 300 profesionales expertos en intermediación laboral para personas con discapacidad. Tenemos 36 oficinas en toda España y atesoramos más de 27 años de experiencia en este ámbito. Durante todos esos años, hemos gestionado ofertas de empleo en empresas que necesitaban profesionales con discapacidad, y cerca de 500 contratos laborales al año. Hoy, contamos con más de 260 000 candidatos con discapacidad registrados en nuestra plataforma: www.port talento.es.

Todos nuestros servicios están cofinanciados por el Fondo Social Europeo y la Fundación ONCE; por tanto, carecen de coste económico para las empresas y para las personas con discapacidad.

11.-Con respecto a ¿cómo “port talento” facilita a empresas y entidades interesadas en contratar personas con discapacidad y conocer y acceder a perfiles profesionales adecuados s sus necesidades?

Esto se hace mediante un registro rápido, seguro y gratuito. La empresa debe darse de alta en nuestra plataforma. En esta fase se deben detallar todos los requerimientos del perfil que buscan: Funciones y tareas del puesto de trabajo. Formación académica exigida. Experiencia. Ubicación del puesto del trabajo entre otras.

Como segunda fase hay una concertación de la oferta de empleo en la que se analizamos conjuntamente el perfil profesional solicitado. Capacidades, competencias y las condiciones laborales del puesto ofertado. Todo ello con un servicio personalizado.

La fase tres es la correspondiente a la preselección y envío de candidato. Este proceso comienza con el soporte de nuestro propio *software* de gestión para la selección de personal. A través de nuestra plataforma, realizamos el reclutamiento de personas con

discapacidad en redes sociales, esto nos permite abordar un primer análisis de los requisitos que se haya detallado en la oferta en relación con todos los perfiles profesionales disponibles. De este modo, identificamos aquellos candidatos que se ajustan a los requerimientos de la oferta. Con arreglo al servicio personalizado, nuestro consultor valorará a cada uno de los candidatos identificados mediante las pruebas de selección y la evaluación de competencia y capacidades.

Por último, la fase cuatro es la referente a la presentación de candidatos, finalmente, para que se pueda iniciar el proceso de selección, en el área privada de “port talento” reciben las referencias curriculares de los candidatos valorados.

Debemos recalcar que los servicios que prestamos a las empresas para facilitar la incorporación y el mantenimiento en sus plantillas de personas con discapacidad carecen de coste. Se desarrollan en el marco de ejecución del Programa Operativo de Inclusión social economía Social, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Fundación ONCE. Con especial mención a un programa específico para jóvenes.

Trabajamos con miles de empresas, adaptando nuestro servicio a todos los sectores, estas empresas confían en nosotros para que les facilitemos los mejores candidatos.

Contamos además con el aval de entidades colaboradores: Administraciones públicas, organizaciones empresariales, escuelas de negocios y las entidades más relevantes en el ámbito de la diversidad y la discapacidad.

CONCLUSIONES

Durante el periodo que abarca desde el inicio de la última crisis económica hasta 2018 el mercado laboral español ha agrandado la brecha de desigualdad que afecta tanto a

personas con discapacidad como al resto de población activa en España. La crisis ha provocado un aumento de la precariedad en el trabajo entre ambos colectivos, pero ha sido más acentuado entre las personas con discapacidad.

La débil recuperación de la economía que se había iniciado a partir de 2014 se ha visto truncada por las graves consecuencias de la pandemia del COVID-19, y que han puesto de nuevo en riesgo los avances que se habían dado para cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de empleo, educación y reducción de desigualdades, que afectan directamente a los colectivos de personas con discapacidad.

En España, a pesar del cambio normativo de 2013, con la aprobación de LGD, las desigualdades existentes entre la población con discapacidad y sin discapacidad para el acceso al mercado de trabajo siguen estando presentes. En cuanto al acceso a la formación, permanecen las barreras que impiden a las personas con discapacidad acceder a la enseñanza superior, siendo éste uno de los factores que los condenan a puestos de trabajo mayoritariamente poco cualificados y por consiguiente peor remunerados.

Mayoritariamente las personas con discapacidad pueden finalizar sus estudios de educación secundaria, pero el acceso a la enseñanza superior se ve frenado por la falta de apoyo, fundamentalmente por parte del profesorado y la escasa dotación de recursos. Incluso en los casos en los que pueden acceder a la universidad, el nivel de abandono de los estudios es mucho mayor que el resto de los alumnos.

La crisis puso a los hombres y mujeres con discapacidad prácticamente al mismo nivel de desempleo hasta el año 2013. Sin embargo, con el inicio de la recuperación económica se fue ensanchando la brecha entre ambos, dejando a las mujeres con unos niveles de desempleo superiores a los de los hombres. El paro se concentró mayoritariamente en la franja de edad comprendida entre los 16 y 24 años. Si ya de por sí los jóvenes se tienen

que enfrentar a unas condiciones laborales marcadas por la flexibilidad, temporalidad y precariedad, y ejercer trabajos por debajo de su cualificación, los jóvenes discapacitados se han tenido que enfrentar a “muro de cristal” más alto. Los jóvenes con discapacidad, además, tienen una serie de barreras añadidas como es su propia situación física de diversidad funcional a lo que se añade como hemos comentado antes un nivel inferior de formación respecto a los jóvenes sin discapacidad.

Las consecuencias de la crisis han afectado en mayor medida a las mujeres, ya que partían de una situación de desigualdad incluso sin tener discapacidad respecto a los hombres. Éstas se han visto abocadas a incorporarse a un mercado laboral que les impone condiciones de contratación más injustas y discriminatorias. Los contratos que se realizan a partir de la recuperación económica las condicionan a aceptar empleos peor remunerados y a tiempo parcial.

Una de las causas que explican los motivos de la contratación de mujeres a tiempo parcial no solo está marcada por la oferta y la demanda sino por el cumplimiento del rol que asumen respecto al cuidado de familiares y tareas del hogar. La mayor parte de este colectivo trabaja en el sector Servicios, siendo su ocupación la limpieza, servicio a edificios y actividades de jardinería. En este entorno de alta precariedad, las mujeres se sitúan en una posición de mayor riesgo de pobreza y exclusión social. Las mujeres con discapacidad con cargas familiares, viven una precariedad que no solo les afecta a ellas sino también a sus familias, especialmente a los más vulnerables, como son los niños.

A pesar de que la legislación vigente en España establece medios de protección y fomento del empleo para las personas con discapacidad, el mercado laboral no refleja resultados positivos. Basta con recordar que las tres cuartas partes del empleo para personas con diversidad funcional son creadas por los CEEs. Las empresas ordinarias no cumplen con

las obligaciones que contempla la norma, acogándose muchas veces a la excepcionalidad que la propia ley contempla para la no contratación de una persona con discapacidad si la empresa justifica que dicha persona no puede desempeñar la actividad ofertada.

En consecuencia, se hace necesaria una legislación que permita una conciliación entre trabajo y familia efectiva para las mujeres en su conjunto, pero más necesaria para el colectivo con diversidad funcional, ya que éstas tienen menos posibilidades de acceso a puestos de trabajo de mayor cualificación y remuneración.

En definitiva, sólo la recuperación de los niveles del Estado del Bienestar y su mejora pueden darnos las herramientas necesarias para llevar a cabo unas políticas sociales de calidad que cubran de forma prioritaria las necesidades de los colectivos más vulnerables.

BIBLIOGRAFÍA

Ahrendt, D. (2018). Situación social y laboral de las personas con discapacidad. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Albarrán, I., y González, P. (2010). Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia. *Papeles de población* 16 (64), 218-256. Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252010000200009&lng=es&tlng=es.

Ferreira M.A. (2008). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 124, 141-176. http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_124_051222873458779.pdf

Hernández, J. y Millán, J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica, *Revista Española de Discapacidad*, 3 (1), 29-56. <https://consaludmental.org/publicaciones/Discapacidad-insercion-laboral-crisis.pdf>

Llano, J.C. (2019). *El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2018*. European Antipoverty Network, 9º Informe. https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2019_Resumen_Ejecutivo.pdf

Real Decreto Legislativo 1/2013. Por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. 29 de noviembre de 2013- BOE 289

Rodríguez, P., Suso, A., Vázquez, D. y Velasco, M.L. (2009) Discapacidad, estudios superiores y Mercado de Trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral. Red2 Consultores, http://www.bibliotecavirtualrs.com/wp-content/uploads/2013/05/Discapacidad_estudios_superiores_y_mercado_de_trabajo.pdf

Rodríguez, V. y Cueto, B. (2013). El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis. *Revista Internacional de Organizaciones*, 11, 61–86.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4994810>

Rueda, J.M. (1996). Remover los obstáculos que impiden los derechos sociales. *Revista de Treball Social*, 142, 113-128.

Zamarillo, T. y Gaitán, L. (1991). Para comprender el trabajo social. Verbo Divino

WEBGRAFÍA

CIF (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health, actualizado en 2018. Recuperado de
<https://www.who.int/classifications/documents/2018ICFUpdates.pdf?ua=1>

Fundación Cermi Mujeres (2019). Manifiesto 8 de marzo 2019. Recuperado de
http://www.fundacioncermimujeres.es/sites/default/files/manifiesto_fcm_8_marzo_2019.pdf

Fundación ONCE. <https://www.fundaciononce.es/es/pagina/mision-vision-y-valores>

INE (2019). El empleo de las personas con discapacidad 2017. Recuperado de
https://www.ine.es/metodologia/t22/informe_epd_2017.pdf

INE (2020). Anuario Estadístico de España 2019. Recuperado de https://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario19/anu19_completo.pdf

INE (2020). Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar, actualizado en mayo de 2020. Recuperado de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

INSERTA EMPLEO. Lo que te interesa conocer sobre la contratación de personas con discapacidad. Recuperado de <https://www.portaento.es/Empresas/Temas-interes/Conoce-ley.aspx>

OMS (2018). Discapacidad y salud, recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

SEPE (2019). Bonificaciones , Reducciones a la Seguridad Social a trabajadores con discapacidad. Recuperado de https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones_discapacitados.pdf

SEPE (2019). Observatorio de las ocupaciones. Recuperado de http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3206-1.pdf

